



ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD

Blanche Le Bihan, Claude Martin

► To cite this version:

Blanche Le Bihan, Claude Martin. ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD. [Rapport de recherche] EHESP. 2007, 136 p. halshs-01169471

HAL Id: halshs-01169471

<https://shs.hal.science/halshs-01169471>

Submitted on 29 Jun 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Laboratoire d'Analyse des Politiques Sociales et Sanitaires
Ecole Nationale de la Santé Publique

**ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE
AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD**

Blanche Le Bihan, Claude Martin

avec la collaboration de Sophie Bressé et Armelle Debroise

Rapport de recherche pour le Direction de la Recherche, des
Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques – Ministère de la
Solidarité

JUILLET 2007

INTRODUCTION

Objectifs de la recherche

Dans une étude récente Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik posent la question des interactions entre les différentes activités dans lesquelles sont engagées les personnes dans leur vie quotidienne. « Comment le travail, la famille, les loisirs, etc., qui sont à la fois des communautés d'appartenance, des sources d'identité individuelle et de lien social, des activités consommatrices de temps participent-ils à l'identité des individus, entrent-ils en concurrence, en compétition et déclenchent-ils chez les sujets, des stratégies d'arbitrage, de résistance ou de composition ? », s'interrogent-elles (Garner, Méda, Senik, 2006, p. 25). Les auteurs partent ainsi du constat de l'insuffisance des études analysant ensemble les deux activités humaines centrales que sont le travail et la famille. L'étude menée à partir de l'enquête quantitative *Histoire de vie*, met en évidence la priorité accordée à la famille, le travail étant considéré certes comme important, mais secondaire par rapport à d'autres activités.

L'analyse de la concurrence entre ces deux activités « entre lesquelles les individus – et notamment les femmes – sont contraintes d'arbitrer » (p. 35), pose la conciliation travail-famille comme une difficulté essentielle de la vie des personnes rencontrées lors de l'enquête. Ainsi, 41% des hommes et 38% des femmes de l'échantillon répondent par l'affirmative à la question « trouvez vous que votre travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de votre famille ? ». Trois éléments liés sont identifiés comme déterminants dans la compréhension de cette réponse : le fait d'avoir des horaires longs ou atypiques, le fait d'avoir une charge de famille et le fait d'accorder de l'importance au travail (p. 38).

Notre démarche vise également à interroger cette interaction entre travail et famille. Il s'agit en effet de comprendre comment les familles articulent au quotidien vie familiale et vie professionnelle : quelles sont les contraintes du quotidien, quels arbitrages sont effectués et quelles stratégies mises en place pour permettre de mener de front ces deux activités ? L'enjeu n'est donc pas seulement de comparer la place de l'une par rapport à

l'autre, d'identifier laquelle est moins ou plus importante que l'autre, mais plutôt d'analyser la pression que suppose leur conciliation et les déterminants de cette pression.

Pour cela, nous avons choisi de nous centrer sur des situations de travail spécifiques, celles des horaires de travail non standard ou atypiques, partant de l'hypothèse que, comme semble l'indiquer les résultats de l'Enquête *Histoire de vie*, elles peuvent poser des difficultés de conciliation importantes. En effet, par définition décalées par rapport au rythme de travail « classique », ces activités professionnelles imposent des horaires en porte à faux par rapport aux horaires d'ouverture des services de garde de la petite enfance, de l'école et des services périscolaires. Dès lors, on peut se demander dans quelle mesure travailler avec des horaires non standard contribue ou non à augmenter la pression de la vie quotidienne et comment les parents concernés font face aux problèmes de conciliation qu'ils rencontrent.

Qu'entend on par horaires non standard?

Nous avons au cours d'une précédente recherche (Campéon, Le Bihan, Martin, 2005) posé les caractéristiques des horaires de travail non standard. Le caractère décalé des horaires constitue l'élément de définition commun à l'ensemble des situations de travail dites « non-standard ». En effet, les personnes concernées par de tels horaires ont un rythme décalé par rapport aux journées ou aux semaines de travail que l'on peut considérer comme traditionnelles, à savoir la semaine standard de 5 jours de travail consécutifs avec des horaires diurnes réguliers. Ils travaillent tôt le matin, tard le soir, la nuit ou pendant le week end. C'est en fait l'incompatibilité avec les horaires d'ouverture et de fermeture des services de garde classiques (crèche, assistante maternelle, halte garderie), de l'école, des structures péri-scolaires ou des centres de loisirs qui nous intéresse alors. Travaillant en décalage par rapport à ces horaires (7h30-19h si l'on considère l'amplitude horaire la plus large), les familles doivent s'organiser différemment et trouver d'autres solutions de garde, ce qui contribue à augmenter la pression dans la vie quotidienne.

Ces horaires décalés peuvent être invariables, comme dans la restauration par exemple, où la journée de travail peut commencer le matin vers 8h30 ou 9h00 et se terminer tard dans la nuit. Mais ils peuvent également être variables, c'est à dire changer d'un mois sur l'autre, d'une semaine sur l'autre ou même d'un jour sur l'autre.

C'est le cas par exemple dans le secteur de la grande distribution. Enfin, ces horaires variables peuvent suivre un rythme réguliers – le travail posté notamment – ou un rythme irrégulier. L'alternance des horaires du matin, du soir ou de week end n'est alors jamais la même et varie en fonction d'un planning établi par l'employeur. Le secteur du transport propose ainsi des horaires variables et irréguliers.

Ces différents éléments de définition permettent de caractériser la diversité des situations de travail avec des horaires non standard, à savoir : le travail de nuit, le travail le week end, les horaires tôt le matin, les horaires tard le soir, mais aussi les horaires fragmentés, le travail posté et les longues journées des cadres.

Les volets de la recherche

La recherche proposée s'articule en trois volets. Un premier volet est consacré à une revue de questions à partir de la littérature sur la conciliation vie familiale – vie professionnelle, mais aussi sur les effets des horaires de travail non standard sur cette conciliation. Un deuxième volet, quantitatif, a été élaboré à partir de l'analyse secondaire de l'Enquête Mode de garde¹, qui a donné lieu à un *Etudes et résultats* publié en 2007 et annexé au présent rapport (Bressé, Le Bihan et Martin, 2007) et un troisième volet, qualitatif, est basée sur l'analyse de 21 entretiens semi-directifs auprès de familles dont les parents sont confrontés à des horaires de travail non standard.

Le présent rapport rend principalement compte du premier et du troisième volet de la recherche. Toutefois, nous commencerons par rappeler quelques-uns des principaux résultats de l'enquête quantitative. Dans cette analyse secondaire de l'enquête « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants » menée en 2002, nous avons d'abord mis en évidence l'importance du phénomène des horaires non-standard. Si l'on considère les enfants dont l'un au moins des parents est concerné par des horaires de travail irréguliers ou décalés, on constate que 80% des enfants de moins de sept ans sont concernées, dont 46% qui ont au moins un parent qui travaille en horaires décalés de façon habituelle. Une deuxième leçon de cette enquête a été de mettre en évidence l'importance de deux types d'arrangement : les parents-relais, c'est-à-dire une formule consistant à ce que l'un des parents assure la garde pendant que l'autre travaille et réciproquement ; le rôle des grands-parents qui constituent une ressource fondamentale

¹ Nous tenons à remercier Sophie Bressé, chargée de mission à la Drees, actuellement chargée de mission au CEE, qui a travaillé avec nous sur ce volet quantitatif de la recherche.

pour assurer des séquences de garde pour les ménages concernés par ces types d'horaire (en particulier la nuit, mais aussi le matin ou en soirée).

Mais ce premier bilan quantitatif n'a permis que de dresser une cartographie de ces arrangements, de peser la contribution de différentes ressources pour faire face aux contraintes liées à ces horaires. Il ne nous dit rien en revanche de la perception que s'en font les parents eux-mêmes, de la satisfaction ou de l'insatisfaction qu'ils éprouvent face à ces conditions de travail. Le présent rapport apporte un complément de connaissances de ce point de vue en se penchant à la fois sur un bilan de la littérature, mais surtout sur une enquête approfondie auprès d'un échantillon raisonné de ménages.

PREMIERE PARTIE

ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD :

UNE REVUE DE QUESTIONS

I - Articuler vies familiale et professionnelle : un enjeu politique européen

Le thème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est apparu explicitement dans les années 1990 sur l'agenda des institutions européennes (voir encadré 1). Il a également fait l'objet de rapports et de recommandations au sein d'organisations internationales comme l'OCDE (2005). Les arguments qui justifient ce nouvel enjeu pour l'action publique sont multiples et il est parfois difficile de les hiérarchiser.

On peut mentionner les objectifs suivants : promouvoir la natalité et ainsi garantir un meilleur renouvellement des générations et un ralentissement du vieillissement de la population européenne ; promouvoir l'égalité homme-femme ; promouvoir l'emploi des femmes pour lutter contre le chômage et contribuer au financement des régimes de protection sociale ; mais aussi ainsi lutter contre la précarité économique des femmes, notamment du fait de la fragilisation des couples et des risques associés aux ruptures conjugales.

Encadré 1 : Quelques jalons dans les textes européens :

- Promouvoir l'égalité salariale entre hommes et femmes (*equal pay*) dès le Traité de Rome de 1957 (initiative du gouvernement français)
- Directives du Conseil dans les années 1970 (1975, 1976 et 1979) promotion de l'égalité homme-femme (avec le rôle des mouvements des femmes au plan européen)
- *Action programmes* de la commission européenne en 1982 et 1986 pour l'égale opportunité des femmes et des hommes sur le marché du travail et une meilleure répartition du travail familial entre les genres
- Recommandation du Conseil en vue de promouvoir une égale opportunité d'accès des femmes et des hommes au marché du travail (1984)
- *L'equal treatment for women and men* devient un des droits de la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs (1989)
- Recommandation du conseil en vue de promouvoir le développement de services à la petite enfance (1992)
- Directive du Conseil pour promouvoir des congés parentaux afin de faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales (1997)
- Directive sur le temps partiel en vue de lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel (1997)
- Promouvoir la conciliation vie familiale vie professionnelle dans la stratégie européenne pour l'emploi (1998)

1. De la promotion de l'égalité à la promotion de l'emploi

L'enchevêtrement de ces objectifs a conduit certains chercheurs à étudier de manière approfondie ces législations, recommandations et directives à l'échelle européenne, mais aussi à l'échelle nationale (Stratigaki, 2000 ; Lewis, 2006 ; 2007a et 2007b) pour mieux saisir l'évolution de cette hiérarchie d'objectifs et, en particulier, la place réservée aux enjeux d'égalité hommes-femmes. Ces auteurs détectent plusieurs changements d'orientations de ces politiques (*policy shifts*) au gré des rapports de force entre les partenaires impliqués (notamment les groupes d'intérêt et les syndicats), mais aussi des soutiens et résistances des gouvernements des Etats membres. Ainsi, par exemple, il est manifeste que l'intégration de la Finlande et de la Suède dans l'Union européenne en janvier 1995 a donné une forte impulsion à l'enjeu d'égalité hommes-femmes, auxquels les pays scandinaves sont très attachés.

Cette thématique de l'égalité a connu plusieurs phases. On est passé progressivement de l'égalité salariale (*equal pay*) à l'égalité d'opportunité d'accès au marché du travail (*equal opportunity*), puis plus tardivement à la thématique de la conciliation vie familiale - vie professionnelle, avant de parler aujourd'hui de la balance travail – vie familiale (*work – family balance*). L'affirmation de l'enjeu de conciliation (ou d'équilibre ou de balance) entre famille et travail (principalement pour les femmes) réside précisément dans la prise de conscience de l'incompatibilité entre l'engagement des femmes dans la vie professionnelle et le fait d'avoir des enfants.

Jane Lewis (2006) identifie un tournant important à la fin des années 1990, qui va reléguer au second plan la question de l'égalité homme-femme par rapport aux enjeux macroéconomiques de promotion de l'emploi. L'inscription de la question de la conciliation dans le processus de définition de la stratégie européenne pour l'emploi à partir de 1998 représente ce tournant, avec pour conséquence de donner la priorité à des mesures, comme le développement de services à la petite enfance, qui sont plus à même de garantir la présence des femmes sur le marché du travail que le recours à des formules de congés parentaux qui privilégie le *time to care*. La définition des objectifs du Conseil de Lisbonne en matière de taux d'emploi des femmes (un minimum de 60% d'ici 2010), suivi par les objectifs du Conseil de Barcelone en matière de scolarisation des enfants d'âge préscolaire (90% des plus de 3 ans et 33% des moins de 3 ans) témoignent de ces nouvelles orientations. L'objectif prioritaire de l'UE est dès lors la

poursuite d'un programme économique qui passe par l'augmentation des taux d'emploi et notamment des taux d'emploi féminin (y compris en faisant appel à la flexibilité des statuts et des horaires de travail).

Encadré 2

Suite à la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995) mais aussi à l'adhésion de la Suède et de la Finlande à l'Union Européenne en 1996, l'EU a adopté la notion de *mainstreaming* pour rendre compte du processus consistant à faire de l'égalité entre les hommes et les femmes un objectif transversal à toute l'action publique européenne et non plus un objectif spécifique appelant des mesures spécifiques (d'où d'après un certain nombre d'auteurs un affaiblissement de cet objectif au plan de l'action des Etats membres). La législation antidiscrimination est un autre outil développé par l'EU pour lutter contre cette question, mais sur une base tout à fait individualisée et en abordant d'autres enjeux comme les discriminations en fonction de la race, de l'âge, etc.

Au cours des années 1990, l'objectif principal change progressivement. Il est moins question de la stricte promotion de l'égalité entre les genres (ce qui supposerait d'intervenir sur deux dimensions : d'une part, l'égalité sur le marché du travail (equal opportunity et equal pay) et, de l'autre, l'égalité dans la sphère domestique du partage du travail domestique et de soin entre hommes et femmes. Dans les textes des institutions européennes, l'égalité hommes/femmes se résume de plus en plus souvent à une égalité des taux d'emploi. Ce genre de problématique est lisible à plusieurs niveaux. Tout d'abord, dans la directive sur les congés parentaux de 1996 qui impose aux Etats membres l'adoption de tels congés mais sans obligation de les rémunérer, ce qui revient en gros à admettre le principe qu'ils ne seront pas utilisés par les hommes. Mais elle l'est plus encore dans les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi de 1998, ou dans l'agenda sur les politiques sociales de 2000 qui fixe clairement l'objectif à atteindre : 60% de taux d'emploi pour les femmes, objectif qui est repris dans les conclusions du conseil européen de Barcelone.

2. Le développement de l'emploi des femmes et des couples bi-actifs

L'ensemble des pays de l'UE est engagé dans ce processus d'adaptation, contribuant à définir une nouvelle norme en matière de composition des ménages : le développement des ménages à deux actifs occupés, ou bi-actifs. Si cette transformation a lieu à un rythme variable selon les pays, elle constitue désormais un objectif explicite des institutions européennes.

L'augmentation de la proportion de femmes impliquées sur le marché du travail salarié est à la fois le résultat d'une aspiration (le désir des femmes d'accéder à

l'autonomie économique et aux protections qui accompagne le statut de salarié) et d'une transformation de la sphère productive avec l'augmentation de la demande d'emploi dans le tertiaire, secteur fortement féminisé. La plupart des pays développés ont connu ce processus de féminisation du marché du travail². Pour autant, ce processus n'a pas conduit à une véritable égalisation de la condition des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi. Malgré l'énoncé de lois, y compris à l'échelle supranationale, prétendant garantir l'égalité salariale ou l'égal accès au marché du travail³, il est manifeste que cette aspiration est loin d'être concrétisée dans les faits.

L'inégalité homme-femme sur le marché du travail se traduit de multiples manières (inégalité salariale, inégal accès au marché du travail, inégale confrontation au chômage, inégale confrontation aux emplois précaires et flexibles) (Méron et al. 2006). Pour en rendre compte, nous pouvons rappeler quelques unes des formes de cette inégalité à l'échelle européenne (voir tableau 1 pour ce qui concerne l'UE15).

Du point de vue de l'égalité en termes de taux d'emploi, les pays scandinaves sont les plus près de l'objectif fixé. L'écart entre les femmes et les hommes existe encore, mais il est réduit : 4 points d'écart en Suède et en Finlande, 9 au Danemark. Dans 9 des 15 pays de l'UE, le taux d'activité féminin est largement majoritaire, c'est-à-dire supérieure à 60%⁴. Cette tendance a contribué au développement des ménages biactifs. Mais cet écart est encore très important en Europe du Sud (à l'exception du Portugal): 26 points d'écart en Italie et en Grèce, 25 en Espagne; ou bien encore en Europe continentale: 23 au Luxembourg, ou dans un pays comme l'Irlande: 21 points d'écart.

L'inégalité hommes-femmes se manifeste aussi devant le chômage : c'est particulièrement le cas en Europe du Sud avec des taux de chômage féminin supérieurs de près de 8 points à celui des hommes en Grèce et en Espagne, de 5 points en Italie. Enfin, l'inégalité homme-femme se manifeste aussi dans le recours au temps partiel. Même aux Pays-bas où le travail à temps partiel est pratiquement un modèle national (60% des femmes sont à temps partiel et près de 15% des hommes), ce type de contrat de travail concerne surtout les femmes. Quatre autres pays y ont particulièrement recours: le Royaume-Uni et l'Irlande, l'Allemagne et la Belgique.

² . Pour la France voir Colin et al., (2006).

³ . Traité de Maastricht 7 février 1992 (signé à l'exception du RU) confirmant le principe d'*equal opportunity* sur le marché du travail (art.2) et d'égalité de salaire pour un travail équivalent (art.6).

⁴ . Ce qui correspond à l'objectif fixé par les institutions européennes dans le cadre de l'agenda 2000 sur les politiques sociales : un taux d'activité féminine de 60% d'ici à 2010 dans tous les Etats membres.

Tableau 1 : Participation au marché du travail, chômage et niveau de temps partiel dans l'Europe des 15 en 2003

Pays	Taux de participation au marché du travail (taux d'activité)			Taux de chômage			Taux de travail à temps partiel		
	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Différence entre les genres (femmes - hommes en %)	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Différence entre les genres en %	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Différences entre les genres en %
SW	76,9	80,8	-3,9	5,3	6,4	-1,1	20,6	7,9	12,7
DK	74,8	84,0	-9,2	5,8	5,2	0,6	21,9	10,5	11,4
FIN	72,1	76,1	-4,0	8,9	9,3	-0,4	15,0	8,0	7,0
UK	69,2	83,9	-14,7	4,1	5,5	-1,4	40,1	9,6	30,5
NL	68,4	84,2	-15,8	3,8	3,5	0,3	59,6	14,8	44,8
PT	65,6	78,5	-12,9	7,7	5,9	1,8	14,9	5,9	9,0
GER	64,5	78,0	-13,5	8,9	9,7	-0,8	36,3	5,9	30,4
AUT	63,9	79,4	-15,5	4,3	5,1	-0,8	26,1	3,2	22,9
FR	62,5	73,8	-11,3	10,4	8,3	2,1	22,8	4,7	18,1
IRL	57,6	78,3	-20,7	3,9	4,9	-1,0	34,7	8,1	26,6
BEL	55,8	72,6	-16,8	8,0	7,5	0,5	33,4	5,9	27,5
ESP	55,7	81,1	-25,4	16,0	8,2	7,8	16,5	2,5	14,0
LUX	53,5	77,0	-23,5	3,6	1,9	1,7	28,1	2,3	25,8
GRC	51,0	77,0	-26,0	13,8	5,9	7,9	9,9	2,9	7,0
IT	48,3	74,8	-26,5	11,7	6,8	4,9	23,6	4,9	18,7
EU 15	61,3	79,2	-17,9	8,6	7,2	1,4	30,1	6,3	23,8

Notes : 1/ Participation au marché du travail en % de la population de 15 à 64 ans 2/ chômeurs en % des actifs 3/ travailleurs à temps partiel en % des personnes occupées (Source : OCDE : Employment outlook 2004, Paris)

L'accès des femmes au marché du travail est probablement un des principaux facteurs qui a participé à ébranler le modèle de la famille nucléaire dominant durant les Trente Glorieuses ; modèle fondé sur une forte division des rôles des sexes et un certain mode de partage de « l'organisation sociale totale du travail » (*Total social organisation of labour – TSOL*), pour reprendre l'expression de Glucksmann (1995). Le modèle « Monsieur Gagnepain – Madame Aufoyer » a connu un recul certain, à la fois dans les représentations de la place respective de l'homme et de la femme à l'échelle

européenne, mais aussi dans les pratiques sociales (avec d'importantes variations selon les pays). Le nombre des ménages composés de deux adultes travailleurs tend à devenir la règle dans une majorité d'Etats membres (voir tableau 2). Il est cependant manifeste que cette transformation, même incomplète et limitée, a eu lieu principalement dans la sphère publique du travail et de l'emploi et bien moins dans la sphère privée, c'est-à-dire au niveau du partage du travail domestique et de *care* (non rémunéré).

Tableau 2 : Organisation du travail des couples âgés entre 20 et 49 ans où au moins un des partenaires a un travail (en % des couples)

	EU25	S L	P T	S K	C Z	F I	C Y	E E	L T	L V	H U	F R	P L	E L	A T	E S	U K	B E	L U	I T	D E	N L	M T	D K	S W	I R
H et F à temps plein	45	77	67	66	64	63	62	62	60	58	56	52	49	47	47	44	44	43	40	38	37	27	22	:	:	:
H seul W	29	13	21	24	29	21	27	25	16	25	33	25	29	44	22	43	21	25	35	45	26	21	67	:	:	:
H à T Plein – F à T partiel	19	2	7	2	3	7	8	4	10	5	2	16	8	5	27	9	30	24	21	13	28	44	8	:	:	:
H et F Tpartiel ou F Tplein et H Tpartiel	2	(1)	1	(1)	0	2	(1)	2	4	3	1	2	2	2	1	1	2	3	:	2	2	4	:	:	:	:
F seul W	5	7	4	7	4	7	2	7	10	9	8	5	12	2	3	3	3	5	4	2	7	4	:	:	:	:
Total		100%																								

Source : Eurostat, European Labour Force Survey 2003 (:) not available SL : Slovénie- PT : Portugal – SK : Rep. Slovaque – CZ : Rep. Tchèque – FI : Finlande – CY : Chypre – EE : Estonie – LT : Lituanie – LV : Lettonie – HU : Hongrie – FR : France – PL : Pologne – AT : Autriche – EL : Grèce – UK : Roy-Uni – BE : Belgique – LU : Luxembourg – IT : Italie – DE : Allemagne – NL : Pays-Bas – MT : Malte – DK : Danemark – SW : Suède – IR : Irlande (Aliaga, 2005)

Les trois types de ménage en Europe

Le niveau d'activité des femmes a provoqué l'augmentation du nombre et de la proportion des ménages biactifs, avec 2 personnes occupant un emploi à temps plein. Si l'on regarde dans l'Europe des 25 (Eurostat, *Statistics in focus*, n°4, 2005) la manière dont se répartissent les ménages en fonction de l'occupation de chacun des partenaires, 3 principaux modèles se dégagent :

- Le modèle des ménages bi-actifs: il concerne désormais une majorité de pays. 14 sur 25 (même si les données présentées ne sont pas disponibles sur le Danemark et la Suède) voient ce type de ménages devenus majoritaires, dont une large part correspondant aux nouveaux Etats membres de l'UE (Slovénie, Rép. Slovaque et Tchèque, Estonie, Lituanie, Lettonie, Hongrie et Pologne). Mais il correspond aussi à la situation dominante en France, au Portugal ou dans les pays scandinaves (Finlande, Danemark et Suède).

- Le modèle de Mr Gagnepain qui caractérise encore 4 pays: Malte, et des pays d'Europe du Sud: Italie, Grèce, Espagne.

- Le modèle de Mr Gagnepain salaire principal et de Mme « salaire d'appoint »: Ce modèle caractérise 6 pays : les Pays-Bas, mais aussi le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et le Luxembourg, voire l'Irlande probablement, même si dans ce tableau les données n'étaient pas disponibles.

3. Le modèle de l' « adulte travailleur » et les enjeux de care

Ces transformations s'accompagnent aussi d'une nouvelle conception de la citoyenneté politique et sociale fondée sur le travail. Jane Lewis évoque ainsi l'hypothèse d'une nouvelle norme collective : celle de « l'adulte travailleur », autonome et autodéterminé (Lewis, 2006)⁵. Ce modèle pourrait être le pendant politique du processus d'individualisation souligné par les sociologues de la famille (Singly, 2005 ; Beck & Beck-Gernsheim, 2001). L'individualisation dans sa version politique s'appuie sur l'hypothèse d'un individu chargé de s'assumer (économiquement) par son travail et de contribuer ainsi à l'équilibre des marchés dans une économie mondialisée. Telle serait la responsabilité de chacun : s'assumer pleinement, assurer son indépendance économique et, ce faisant, épargner la dépense publique.

Ce « modèle de l'adulte travailleur » correspond à la stratégie de promotion de l'emploi à l'échelle européenne et il est assorti de la logique de la flexibilité comme modalité d'accès du plus grand nombre à un marché du travail transformé par les enjeux de la mondialisation des échanges. Le problème, une fois encore, est que ce modèle est un modèle « sur papier », un modèle théorique qui contribue à façonner nos nouvelles représentations, tout comme l'a fait précédemment le modèle de Monsieur Gagnepain. A l'instar de cette conception de la division de l'organisation sociale totale du travail (rémunéré et non rémunéré, de production et de reproduction) caractéristique de la société industrielle, ce nouveau modèle n'a pas besoin de correspondre à une réalité pour avoir des effets normatifs puissants⁶.

⁵ . Ce que souligne Jane Lewis en ces termes: "Politicians and policy makers have increasingly acknowledged one of the main manifestations of increasing individualisation –economic independence. In large part, their apparent acceptance of this dimension of family change at the end of the twentieth century was prompted by concerns about international competitiveness and the importance of adult participation in the labour market as a means of achieving it..." (Lewis, 2002, p. 51).

⁶ . Comme le souligne Jane Lewis : « *While in practice the male breadwinner model only ever became a social reality for middle-class women – and for a relatively short period of time – it exercised considerable prescriptive power in terms of the division of labour between men and women... The problem is that a universalised adult worker model no more fits the social reality than did the male breadwinner model of the past. It is the new 'ought to be' but much less the new 'is'* » (Lewis, 2002, Ibid, p. 52).

Les institutions européennes contribuent largement à promouvoir cette nouvelle norme de l'adulte travailleur et ce pour répondre aux différents défis évoqués précédemment pour la construction européenne : le renouvellement des générations, le vieillissement de la population et la promotion du plein emploi. Tous ces défis buttent sur la question de l'articulation entre travail et vie familiale. En effet, pour améliorer le niveau de fécondité (1,57 comparé à 2 enfants en moyenne par femme aux USA) et garantir un renouvellement des générations, évitant ainsi un vieillissement exponentiel de sa population, les institutions européennes ont fait de la « conciliation entre vie familiale et vie professionnelle » un enjeu politique.

Il apparaît en effet clairement aujourd'hui que, contrairement à un certain nombre d'idées véhiculées dans les années 1980, le niveau de fécondité n'est pas plus élevé dans les pays où les femmes sont inactives ou en retrait du marché du travail, disponibles en quelque sorte pour assurer le travail de reproduction. Les données disponibles au plan européen indiquent même le contraire. Ainsi, par exemple, la fécondité est plus élevée en France, en Finlande, au Danemark, voire même en Suède et au Portugal, où les taux d'emploi féminins sont élevés, qu'en Italie, Espagne, Grèce, Allemagne ou Autriche caractérisés par des niveaux d'emploi féminin nettement plus faibles. Bien au contraire, même, l'argument en quelque sorte s'inverse, puisque l'on constate que confrontées à l'alternative : faire carrière ou avoir des enfants, les femmes ont dans ce deuxième groupe de pays tendance à renoncer à avoir des enfants ou à n'en avoir qu'un, du fait de l'incompatibilité entre travail et charge de famille. C'est la raison pour laquelle l'Europe incite désormais les Etats membres à développer des politiques et des services de prise en charge de la petite enfance, pour faciliter ce double objectif : « travailler et prendre soin ».

Diverses stratégies existent au plan européen en matière de politique de l'enfance :

En Espagne, on privilégie les déductions fiscales, une approche qui néglige donc les ménages à faible revenu.

Aux Pays-Bas, on privilégie une politique de l'enfance menée par les entreprises, ce qui peut aller à l'encontre de la pression à la compétitivité internationale à laquelle les entreprises doivent faire face.

Les pays Scandinaves privilégient une offre publique de services à la petite enfance, ce qui semble donner de meilleurs résultats en termes de niveau de fécondité. La France est proche des pays scandinaves avec même un niveau de fécondité parmi les plus élevés d'Europe (avec l'Irlande).

La « conciliation vie familiale – vie professionnelle » est donc un objectif politique qui semble pouvoir satisfaire trois exigences : la promotion du plein emploi et notamment de l'emploi des femmes, le soutien à la fécondité (et donc aussi la lutte contre le vieillissement) et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Pour autant, cette équation masque une profonde contradiction. En effet, cette promotion du plein emploi en Europe s'appuie aussi sur la flexibilité du travail. S'il existe bien entendu une grande variété de formes et de types de flexibilité et, en particulier la distinction entre flexibilité numérique et flexibilité fonctionnelle⁷, celle-ci peut produire et renforcer des inégalités de genre. En effet, ces différentes formes de flexibilité (du statut, de la rémunération et des horaires de travail) affectent tout particulièrement les femmes et sont susceptibles de compromettre l'hypothèse libérale consistant à présenter la flexibilité comme une solution pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Qu'il s'agisse des cadres soumis à de très longues journées et dont on attend une implication quasi-illimitée ou des professionnelles de service à faible niveau de qualification soumises à des horaires variables, fragmentées et à temps partiel, tous ces travailleurs connaissent d'importantes difficultés quotidiennes s'ils ont aussi à prendre soin d'enfants ou de personnes malades ou invalides (Le Bihan et Martin, 2006).

C'est à ce niveau que le modèle de l'adulte travailleur rencontre la question familiale et celle des inégalités de genre. Le tableau suivant donne une idée de l'importance des horaires atypiques ou non-standards à l'échelle de quelques pays européens.

Tableau 3 : Pourcentage de travailleurs travaillant dans les conditions suivantes : Source Boisard et al., 2002, p. 36)

	Un nombre d'heures différent chaque jour	Un nombre de jours différents chaque semaine	Selon des horaires variables	Hors journée	En travail posté	En 2 postes alternants	En 3 postes ou plus alternants
Finlande	47,6	26,6	39,9	17,9	22,9	11,0	9,4
France	39,3	22,4	29,2	13,5	20,9	9,5	4,6
Royaume-Uni	36,1	20,9	31,8	10,1	25,2	9,8	6,4
Italie	31,8	19,6	23,4	8,6	26,3	13,8	7,6

⁷ . La flexibilité numérique correspond à la stratégie consistant à faire varier le nombre de travailleurs et/ou la masse horaire de travail en fonction des besoins du marché, alors que la flexibilité fonctionnelle est une stratégie plus positive qui vise à faire passer les travailleurs d'une tâche à une autre, y compris en ayant recours à des formes de requalification des personnes.

Portugal	20,1	10,6	18,6	6,8	10,4	4,1	2,7
Union européenne	36,6	21,9	28,2	10,1	22	9,5	7,2

4. La résistible inégalité homme – femme dans la sphère privée

La participation accrue des femmes au marché du travail semble rapprocher la situation des femmes et des hommes (même si un long chemin reste manifestement à parcourir pour atteindre l'égalité salariale et l'égal accès au marché du travail). Mais malgré ces progrès sur le plan de la vie professionnelle, l'inégalité demeure très forte au plan de la division du travail domestique et de soins (voir les enquêtes emploi du temps). Cette inégale répartition du travail domestique et de soin pourrait, selon de nombreux auteurs, constituer un des principaux obstacles à cette transition qu'impose le développement de l'emploi des femmes.

En somme, si l'on peut dire que dans une majorité des pays de l'UE des 25, les femmes sont parvenus à s'insérer sur le marché du travail, la « masculinisation » des trajectoires féminines (au sens de l'accès au statut de salariée) ne s'est pas traduite par une évolution analogue sur le terrain du travail domestique et de soin, qui reste largement à la charge des femmes dans la plupart des pays européens (y compris en Scandinavie). Les ménages à deux salaires, le plus souvent à temps plein posent donc de manière cruciale cette question de la division du travail domestique et de soin, ou de *care*, que ce soit à l'égard de la petite enfance ou des personnes âgées devenues dépendantes. A titre d'exemple, on peut mentionner le cas de la France (voir tableau 4).

Tableau 4 : Répartition du temps quotidien selon le genre en 1986 et 1999

	Femmes		Hommes	
	1986	1999	1986	1999
Temps physiologique	11 h 40	11 h 48	11 h 28	11 h 32
Travail, études, formation	3 h 16	3 h 27	5 h 47	5 h 30
Temps domestique	5 h 07	4 h 36	2 h 07	2 h 13
dont: ménage, courses	3 h 50	3 h 40	1 h 11	1 h 15
Soins aux enfants	0 h 42	0 h 38	0 h 10	0 h 11
Jardinage, bricolage	0 h 15	0 h 18	0 h 47	0 h 47
Temps libre	3 h 13	3 h 31	3 h 53	4 h 09
Trajet	0 h 44	0 h 28	0 h 45	0 h 36
Ensemble	24 h	24 h	24 h	24 h

Les deux dernières enquêtes emploi du temps de l'INSEE en France montrent ainsi que les femmes consacrent encore deux fois plus de temps au travail domestique que les hommes, et même près de 3 fois plus en ce qui concerne le noyau dur de ces tâches, comme le ménage et les courses. Il en est de même pour le soin aux enfants, auquel les femmes consacrent 3 fois plus de temps que les hommes.

Sans un meilleur partage de ce travail domestique et de soin entre les genres, le modèle de l'adulte travailleur est un modèle qui peut produire de la pression, du stress et de la tension conjugale.

II - La configuration française

1. L'articulation travail – vie familiale : Un enjeu politique national.

L'agenda politique français est tout autant concerné par ces questions. La récente campagne pour les élections présidentielles a révélé la place que pouvaient occuper ces enjeux domestiques dans les programmes politiques des principaux candidats. Le gouvernement de Dominique de Villepin avait également anticipé sur ces débats en confiant, d'une part au Centre d'analyse stratégique la mission de réfléchir aux conditions de mise en œuvre d'un « service public de la petite enfance » (CAS, 2007) et, d'autre part, en demandant à la députée Valérie Pécresse de lui remettre un rapport sur l'articulation vie familiale et vie professionnelle (Pécresse, 2007).

Ce dernier rapport reprend un certain nombre des arguments précédemment évoqués, tout en s'appuyant sur les mesures et « bonnes pratiques » développées par tel ou tel Etat membre de l'Union Européenne. Sans pouvoir prétendre que l'ordre de présentation de ces arguments constitue une véritable hiérarchie des priorités, on peut cependant les restituer tels qu'ils apparaissent dans le premier chapitre. L'articulation entre vies familiale et professionnelle est d'abord, selon ce rapport, un enjeu pour « la vitalité démographique d'une société, via la réalisation du désir d'enfants » (p. 15). C'est ensuite un « élément essentiel de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes » (p.16), notamment en matière de partage du travail domestique et de *care*.

C'est, également une politique qui a des conséquences sur le niveau d'emploi des femmes, lui-même « facteur de richesse collective » (p. 18). Quatrièmement, cette politique « joue un rôle important dans la création d'emploi. En effet, la solvabilisation de la demande de services de garde d'enfants contribue à développer un secteur d'activité considéré comme un gisement d'emplois accessibles aux personnes peu qualifiées (assistantes maternelles, aides éducatrices...) » (p. 20). C'est aussi un « outil de cohésion sociale » (p. 20) permettant de lutter contre la pauvreté et la précarité des mères les plus modestes, et notamment celles qui du fait d'une rupture conjugale ou d'un veuvage précoce se retrouvent seules à élever leurs enfants. Enfin, une politique d'articulation vie familiale - vie professionnelle doit « offrir un libre choix aux familles » (p. 21).

Une fois encore, il est difficile de véritablement identifier les objectifs principaux, tant chacun d'entre eux semble étroitement imbriqué avec les autres. Seule une analyse détaillée des options choisies, des mesures adoptées, des arbitrages proposés, serait susceptible de nous permettre d'aller plus loin. Mais il est évident que les enjeux d'emploi sont particulièrement prégnants dans le cas français et que le souci de promouvoir l'emploi des femmes, en particulier le retour à l'emploi des femmes bénéficiaires de minima sociaux, la mise au travail des femmes à faible niveau de qualification, constituent des objectifs de premier ordre. Il n'est en effet pas équivalent de maintenir un dispositif de congé parental pratiquement exclusivement utilisé par des femmes faiblement qualifiées, mal insérées sur le marché du travail et avec une rémunération forfaitaire très inférieure au salaire minimum par rapport à la définition d'un congé parental rémunéré avec un bon taux de remplacement du salaire antérieur, éventuellement avec une part réservée aux pères. Il n'est pas équivalent non plus de définir une politique qui privilégie la solvabilisation des ménages par des prestations monétaires pour les aider à assumer les coûts de la garde d'enfants ou de privilégier le développement de services publics.

2. Dégradation de la qualité des emplois féminins et enjeu de conciliation

Le débat sur la question de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle se développe en France dans un contexte relativement paradoxal. Dans ce pays où le

niveau de fécondité est le plus élevé d'Europe (avec près de deux enfants par femme en 2006), où près de 60% des femmes de 15 à 64 ans occupent un emploi, majoritairement à temps plein, où les services à la petite enfance et les écoles maternelles offrent une large palette de solutions de garde, le niveau de stress et la pression éprouvée par les parents pour articuler vie familiale et vie professionnelle reste élevé, surtout si on le compare à ce qu'il est dans d'autres pays européens, comme le montre une récente enquête comparative menée par Rosemary Crompton (2006). A la lumière de ces résultats, ce que l'auteur appelle les *work – life conflicts* repérés dans les ménages (enquête ISSP) ou encore le stress lié à la *work – life balance* sont aussi importants en France qu'ils le sont au Royaume-Uni, certes moins importants qu'aux Etats-Unis voire au Portugal, mais sensiblement plus qu'en Norvège ou en Finlande (Crompton, 2006, p. 132).

Pour expliquer ce paradoxe, Crompton insiste sur le facteur suivant : la très inégale répartition des tâches domestiques et de soins entre les genres, ce qu'elle qualifie de « *gender traditionalism* »⁸. Hélène Périvier défend une position assez voisine lorsqu'elle évoque pour sa part à propos du cas français : « un statu quo inégalitaire » (Périvier, 2007, p.76), c'est-à-dire l'acceptation silencieuse d'une responsabilité principalement féminine de ces enjeux de conciliation (voir aussi Méda et Périvier, 2007).

Cette hypothèse d'un traditionalisme, d'un conservatisme, voire d'un familialisme français mériterait certainement de plus amples développements. Mais on peut avancer un autre facteur pour expliquer cette tension et ces difficultés de conciliation dans les ménages français : la situation du marché du travail et sa dégradation au cours des dernières décennies. Comme l'indique Pierre Concialdi : « Depuis le début des années 1980, les emplois temporaires ou à temps partiel ont fortement augmenté : multiplication par cinq pour l'intérim, par quatre pour les CDD, par plus de trois pour les stages et contrats aidés et doublement de la population en sous-emploi. Au total, le volume des emplois précaires a augmenté de 2,5 millions entre 1983 et 2005, cette hausse absorbant plus de 60% de la croissance totale de l'emploi salarié (4 millions) » (Concialdi, 2006, p. 20).

⁸ . “Despite a long history of state support for working mothers and family directed benefits, both gender stereotyping in respect of employment, and the domestic division of labour, are more conventional (or traditional) in France than might be expected” (Crompton, 2006, p. 132).

Si l'on considère la situation en 2003, les emplois précaires concerneraient environ 4 millions de personnes en additionnant les personnes en sous-emploi, à temps partiel, occupant des emplois temporaires, à durée déterminée, les apprentis, les emplois aidés et les personnes en stage. Et si l'on y ajoute les chômeurs, le « précariat », au sens que lui donne Robert Castel (2006), pourrait concerner 6,5 millions de personnes. Et à cette masse considérable, on peut encore ajouter les chômeurs « découragés » (760 000 personnes, dont 56% de femmes en 2001), les chômeurs indisponibles qui ne peuvent occuper immédiatement un emploi le plus souvent à cause de leurs responsabilités parentales (220 000, dont 67% de femmes) et les chômeurs qui ont travaillé plus d'une heure au cours de la semaine précédant l'enquête, ce qui les exclut des statistiques du chômage (994 000 personnes, dont 60% de femmes). Ces chiffres montrent non seulement l'ampleur de cette précarité, mais aussi l'importance des inégalités de genre (Maruani, 2005 ; voir aussi Paugam, 2000).

En comparant les résultats des enquêtes emploi en France en 1993 et en 2002, et à partir d'une typologie des emplois occupés (en termes de statuts des emplois, de temps de travail et d'aménagement des horaires), Séverine Lemièrre et Céline Marc (2005) mettent clairement en évidence cette relative dégradation des conditions d'emploi des femmes au cours de la période. En 2002, près de 40% des femmes occupaient des emplois dits atypiques (intérim, CDD à horaires atypiques, contrats précaires, emplois aidés, travail à temps partiel choisi et subi), contre seulement 13% des hommes. Et donc a contrario, « les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble des classes à statut d'emploi typique ; elles sont moins présentes dans la classe des emplois associant statut typique et horaires 'normaux'. Or cette classe serait la mieux adaptée à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et l'accès aux modes de garde des enfants. De plus, les femmes sont très fortement surreprésentées dans la classe associant contrat atypique de travail, principalement à temps partiel, horaires variables, travail du week-end et bas salaire ». Le nombre de ces emplois à statut atypique a sensiblement augmenté entre 1993 et 2002. « Les classes à statut atypique regroupaient 19,2% des salariés en 1993 pour atteindre 24,7% des salariés en 2002 ».

A l'appui des données de la DARES, Florence Jany-Catrice (2006) souligne également l'importante progression du nombre des emplois non qualifiés depuis le début des années 1990 (5,7% de progression annuelle entre 1994 et 2002). En 2003, ces emplois occupés à 80% par des femmes, dont la moitié à temps partiel, le plus souvent

contraint, concernent 5,3 millions de personnes. Ces emplois féminins non qualifiés sont non seulement faiblement rémunérés (en 2002, 40% perçoivent des rémunérations inférieures à la moitié du salaire médian), mais s'exercent aussi souvent avec des horaires morcelés, fragmentés. Il n'est donc guère étonnant que la question de l'articulation vie familiale – vie professionnelle pose problème dans un nombre non négligeable de ménages français.

3. La difficile conciliation

A partir de l'enquête « histoires de vie et construction des identités » de l'INSEE, Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik ont tenté d'évaluer ces difficultés de conciliation. Près de 40% des actifs occupés considèrent que « leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille », et ce d'autant plus qu'ils ont des enfants et, tout particulièrement de jeunes enfants. Ainsi « la moitié des parents trouvent difficile de tout concilier quand ils ont, dans leur foyer, des enfants de moins de 11 ans » (Garner et al, 2004). Plusieurs autres variables influencent cette perception : le nombre des enfants, l'âge des parents, mais aussi le secteur d'activité, le statut des emplois et l'organisation des horaires de travail. 64% des hommes et 60% des femmes exerçant une profession appartenant à la catégorie des « artisans, commerçants et chefs d'entreprise », mais aussi 46% des femmes appartenant à la CSP « cadres et professions intellectuelles supérieures » ont le sentiment que la conciliation est difficile.

Les horaires de travail joue un rôle important. « Plus les horaires sont atypiques, plus les actifs trouvent qu'il est difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle » (ibid). C'est le cas pour 80% des mères dont les horaires de travail sont alternants (par rapport à 40% des pères), mais aussi de 72% des mères (et de 68% des pères) qui travaillent de nuit plus d'une fois par semaine ; ou encore de 67% des mères (et 64% des pères) qui travaillent le dimanche et les jours fériés ; et de 62% des mères (et 60% des pères) qui travaillent avant 7 heures le matin ou après 20h.

Le lien entre statut de l'emploi, d'une part, imprévisibilité et irrégularité des horaires de travail, d'autre part, est complexe. Le fait d'occuper un emploi à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel ne signifie pas nécessairement que ces personnes seront soumises à de telles contraintes. En revanche, les intérimaires sont manifestement les plus mal lotis : « 48% des intérimaires déclarent ne pas avoir des horaires identiques

d'un mois sur l'autre, contre 28% des CDI à temps complet ». Les intérimaires subissent des temps de travail peu prévisibles : « ils sont 30% à déclarer une 'mauvaise' ou 'très mauvaise' prévisibilité de leurs horaires et calendriers » (Cottrel et al, 2002, p. 175, voir aussi Glaymann, 2007).

Si l'on s'intéresse plus spécifiquement aux travailleurs à bas niveau de qualification, dont on a vu qu'ils représentent une part importante des nouveaux emplois créés et de la main d'œuvre féminine, on peut constater que les contraintes horaires sont nombreuses et concernent une proportion importante de travailleurs, provoquant donc sans doute des problèmes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Le tableau suivant donne un aperçu de cette distribution des contraintes horaires et de la disponibilité temporelle auxquels sont soumis les travailleurs, selon qu'ils sont cols blancs ou cols bleus, qualifiés ou non, par rapport à l'ensemble de la population active (Gadrey et al, 2006).

Tableau 5 : Contraintes temporelles liées au poste de travail des cols blancs et bleus qualifiés ou non par rapport à l'ensemble de la population active en 1998 (en %)

	Cols blancs qualifiés	Cols blancs non qualifiés	Cols bleus qualifiés	Cols bleus non qualifiés	Total population active occupée
Ne connaît pas ses horaires du jour suivant	45	34	36	32	43
Ne connaît pas ses horaires de la semaine suivante	61	47	65	59	64
Ne connaît pas ses horaires du mois suivant	18	24	24	25	27
Travail de nuit	15	9	22	14	15
Travail certains dimanche	25	32	19	15	29
Pas de possibilité de changer ses horaires en cas d'imprévu	25	31	41	46	31
Doit travailler au-delà de l'horaire prévu certains jours ou certaines semaines	66	56	60	52	69
N'a jamais deux jours consécutifs de repos	18	40	16	18	27
Horaires fixées par l'employeur, horaires fixes (jamais choisis ou à la carte)	76	85	89	92	67
Pas le choix du moment des pauses ou doit demander la permission	53	69	60	73	63
Doit négocier les horaires avec ses collègues	24	23	14	13	22
Doit rester plus longtemps lors des transitions de travail posté	45	30	32	18	35
Source Gadrey et al. 2003					

A partir de l'enquête emploi du temps de l'INSEE de 1998-1999, Alain Chenu (2002) à mis en évidence les diverses représentations du temps de travail selon les groupes de professions. Il montre ainsi que ce sont les professions libérales (46,8%) et les chefs d'entreprise (46,3%), suivis des artisans (37%), des professeurs (36,8%), des cadres administratifs et commerciaux des entreprises (33,8%) et des instituteurs (33,3%) qui indiquent le plus souvent se sentir débordés. Les entrepreneurs sont aussi la catégorie qui évoque le plus souvent la fatigue liée au travail et le manque de temps.

III – Articuler arrangements de garde et horaires de travail non standard

A la lumière de ce bilan, peut-on déduire des causalités simples entre situations de travail, horaires atypiques ou non-standards et difficultés d'articulation vie familiale – vie professionnelle ? On pourrait certes s'y attendre, comme l'indiquent les résultats de l'enquête de Garner, Méda et Senik, qui montre que le caractère non-standard des horaires provoque de telles difficultés. Mais c'est sans compter avec la manière dont les personnes ressentent ou se représentent ces contraintes. De nombreuses variables interviennent manifestement pour réguler et diminuer ces contraintes objectives : le niveau de ressources des personnes qui peuvent grâce à elles se procurer des solutions de garde flexibles et adaptées à leurs horaires ; les ressources relationnelles qui, d'une autre manière, permettent de faciliter cette articulation entre contraintes professionnelles et responsabilités parentales ; le niveau de l'offre formelle de garde, sa proximité et sa plus ou moins grande flexibilité (horaire). Mais au-delà de ces variables objectives, il faut aussi prendre en compte les représentations que se font les personnes et les couples de leurs rôles et fonctions. Les idéaux et les normes concernant les rôles parentaux interviennent aussi dans cette perception de l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités parentales. Plus ce rôle est investi, plus les parents (mère et / ou père) considèrent qu'ils se doivent de consacrer un temps important à leurs fonctions parentales, plus l'indisponibilité pour ses enfants du fait de ses contraintes professionnelles sera perçue comme un défaut, une carence, susceptible de provoquer du stress.

1. Vivre sous pression : les composantes du phénomène

Pour construire notre problématique d'enquête et comprendre ces liens entre contraintes et perception des contraintes, nous nous sommes tournés vers un certain nombre de recherches américaines. En effet, la société américaine est particulièrement confrontée au développement de ces situations de travail flexibles, aux horaires étendus, fragmentés et complexes. Harriett B. Presser la qualifie de société « 24/7 » (Presser, 2003). « Aux Etats-Unis, deux cinquièmes des travailleurs travaillent avec des horaires non-standards » (p. 1), en particulier dans le secteur des services. L'importance de ce phénomène la conduit d'ailleurs à renoncer à la notion d'horaires atypiques, tant ceux-ci sont en passe de devenir parfaitement typiques dans cette société⁹.

Ces types de situation de travail concerne plus particulièrement les bas niveaux de qualification et les populations les moins favorisés. C'est pourquoi, la majeure partie de ces travailleurs n'a pas choisi de travailler avec de tels horaires qui correspondent le plus souvent aux exigences du poste et/ou de l'employeur.

« In one fourth of all dual-earner married couples, and one-third of those with children, at least one spouse works other than a fixed day shift. As a result, the 'intact' family is often not intact temporally; that is, the family is often not at home together in the evening and at night. Moreover, almost half of dual-earner couples have at least one spouse who works weekends. Single employed mothers are more likely to work non-standard schedules, both late shifts and weekends, than married employed mothers" (ibid. p. 215).

Harriett Presser insiste sur les diverses conséquences de ces types d'horaires de travail sur les ménages, que ce soit en termes de santé (stress, fatigue, problèmes somatiques divers) ou de fragilisation des unions¹⁰. Elle évoque également l'impact sur les enfants en soulignant, à l'appui d'une abondante littérature, l'importance de la stabilité des arrangements de garde pour le bien-être des enfants. Mais précisément, ce sont dans ces ménages à horaires non-standards que l'on trouve les arrangements les plus complexes,

⁹ . Nous lui préférons dans la suite de ce rapport la notion d'horaire non-standard, en référence à la norme de travail de la société fordiste. « Cette disponibilité temporelle typique demeure globalement inchangée depuis la période 'fordiste' s'étendant de 1930 à 1980 : une journée d'une durée de 7h à 10h, commençant entre 7h et 9h et finissant entre 17h et 19h30, une semaine avec des horaires identiques tous les jours, 5 jours par semaine, laissant le samedi et le dimanche libres, une forte prévisibilité : les horaires sont connus au moins un mois à l'avance et, le plus souvent, identiques tous les jours » (Devetter, 2002, p. 57).

¹⁰ . « Only for couples with children do nonstandard work schedules increase the likelihood of marital instability » (Presser, 2003, p. 216).

s'appuyant sur une grande diversité de ressources et de personnes, au risque d'une grande instabilité de ces arrangements. Elle ne néglige pas cependant certains aspects positifs, comme la plus importante participation des pères aux tâches domestiques et de soins aux enfants, pour compenser l'absence des mères à certains moments de la journée.

Au-delà de ces premiers constats, quelques travaux américains s'intéressent plus spécifiquement à la pression liée au manque de temps (*time pressure*). L'intérêt de ces recherches est qu'elles mettent à l'épreuve les liens que l'on peut envisager d'établir entre des facteurs objectifs de pression (le manque de temps libre) et le sentiment, l'impression subjective d'être débordé. Un article publié en 2006 (Mattingly and Sayer, 2006) à partir de la comparaison des deux enquêtes « emploi du temps » de 1975 et 1998 aux Etats-Unis explore en particulier le paradoxe suivant : avoir plus de temps libre ne veut pas toujours dire éprouver moins de pression. On pourrait pourtant s'attendre à ce que le sentiment d'être sous pression, ou débordé, tende à diminuer avec l'augmentation du temps libre, au sens d'un temps que l'on peut utiliser à son gré pour telle ou telle activité. Plus un individu bénéficie de temps libre et moins il devrait normalement éprouver le sentiment d'être débordé. Cependant ces auteurs montrent que ce lien n'est pas systématique et qu'il varie sensiblement selon le genre ; les femmes étant proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir l'impression d'être tout le temps débordées (c'est le cas de 40% des femmes en 1998, contre 30% des hommes) (Sayer, 2005 ; Mattingly and Bianchi, 2003).

En plus des variables objectives (augmentation du nombre de couples bi-actifs, des ménages monoparentaux, des horaires non-standards), interviennent des variables que ces auteurs qualifient de « culturelles » (représentations des rôles parentaux, conceptions du temps libre et de ses usages, etc.)¹¹.

“The changing cultural contexts of work, leisure and parenthood all suggest that objective indicators of time use are increasingly decoupled from subjective feelings of time pressure”... “Some research reports increasing levels of subjective time pressure concurrent with declines in time spent in obligatory activities and increases in levels of free time” (Mattingly and Sayer, 2006: 206 and 207).

¹¹ . Cette variable culturelle est également au centre d'une comparaison menée sur des employés qualifiés et managers travaillant de longues journées dans trois divisions de la finance internationale, basées dans trois contextes nationaux différents, les Etats-Unis, Honk-Kong et le Royaume-Uni. Les valeurs et les normes concernant les rôles parentaux affectent directement la manière dont ces professionnels vivent ou non une tension entre leur vie familiale et la très forte demande de disponibilité que leur impose leur activité professionnelle (Wharton and Blair-Loy ; 2006).

Pour expliquer ce paradoxe, les auteurs insistent particulièrement sur l'évolution qu'ont connue les représentations des rôles parentaux avec le modèle « intensive mothering » et « involved fathering ». De telles représentations ont pour conséquence qu'un nombre croissant de parents considère que le temps passé avec leurs enfants n'est jamais suffisant.

Ces auteurs établissent aussi que, malgré l'idée reçue d'une augmentation globale du temps libre, celui-ci ne concerne pas également hommes et femmes. Celles-ci en effet ont vu leur nombre d'heures de temps libre diminuer entre les deux enquêtes (de 5,4 heures par jour en moyenne en 1975 à 4,7 heures en 1998), principalement sous l'effet de leur implication croissante sur le marché du travail. Le sentiment de « time pressure », de manque de temps, a donc augmenté entre les deux enquêtes alors que les hommes ont bénéficié d'une réduction de ce sentiment de pression et d'une stabilité de leur temps libre. Ce constat est pour les auteurs attribuable à plusieurs phénomènes et, en particulier, au fait que le temps libre des femmes masque un travail invisible de coordination et d'organisation de la domesticité et des soins. Le temps libre est également de plus en plus consacré aux enfants (« child-centered leisure activities »), plutôt qu'à soi-même. Un des principaux apports de cette recherche est aussi de montrer qu'une même activité peut être considérée comme du temps libre dans un certain contexte, en fonction du plaisir que l'on estime en retirer, ou comme une contrainte dans un autre. « The association of time spent in leisure, paid work, and household work and feelings of being rushed varies by the satisfaction individuals derive from these activities » (ibid., p. 219).

Susan Roxburgh (2005) apporte un complément à ce genre d'analyse. En étudiant le lien entre les contraintes parentales et la détresse psychologique, la dépression ou l'anxiété énoncées par un échantillon de parents (324 femmes et 248 hommes), cet auteur montre que paradoxalement ce ne sont pas les parents vivant dans des ménages bi-actifs qui sont le plus touchés, mais plutôt les ménages où la femme travaille à temps partiel ou reste au foyer. Pour expliquer ce paradoxe, elle avance les arguments suivants :

« Women who work full-time in the paid labor market may feel less stressed by parenting strains than their part-time or at home counterparts because they have other roles, such as their full-time labor, that provide self-efficacy or give them a sense of relief from their anxieties about their children, or because they feel they share the

worry and sense of responsibility for their children's problems with their husbands. » (p. 1077).

En somme, celles qui ont le plus de temps à consacrer à leur fonction maternelle peuvent éprouver un sentiment d'enfermement dans ce rôle et de stress lié à cette responsabilité, qui s'ajoute au fait d'en assumer presque seule le poids et les contraintes.

Enfin, on peut mentionner les travaux qui insistent sur la question de la qualité de l'arrangement de garde mis en œuvre. Le fait d'avoir une solution de garde satisfaisante pèse très lourd sur le sentiment de satisfaction éprouvé par les parents, et en particulier par les mères. Ainsi, Lemke, Witte, Queralt et Witt (2000) montre que le fait d'obtenir une solution de garde de bonne qualité augmente sensiblement la probabilité de travailler des femmes. Un tel arrangement de garde permet aussi à ces femmes d'être plus disponibles et de se concentrer sur leurs responsabilités professionnelles, ce qui est aussi fondamental pour leurs carrières (voir aussi Berget et Blanck, 1992 et Press, Fagan et Laughlin, 2006).

A la lumière de ces diverses enquêtes, on perçoit l'importance du niveau des représentations et donc du fait de se concentrer sur le point de vue des parents eux-mêmes, sur le sens de l'articulation entre leurs conditions de travail (et la satisfaction ou insatisfaction qu'elles leur procurent) et leur responsabilité parentale.

2. Satisfaction versus insatisfaction au travail : retour sur le cas français

Dans leur enquête sur les liens entre bonheur et travail (Baudelot et Gollac, 2006), Christian Baudelot et Michel Gollac ont interrogé un échantillon de 6 000 personnes sur le rapport qu'elles entretiennent avec leur travail. L'analyse montre d'abord l'importance du travail, tout particulièrement pour les personnes dont les conditions sont les plus précaires ou même qui n'ont pas de travail : « ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions du bonheur » (p. 66). La valorisation du travail est ainsi d'autant plus importante que ce dernier est une denrée rare, que l'individu n'a pas acquise de façon pérenne.

L'interrogation sur la qualité de ce rapport au travail permet ensuite de dresser une série de constats tenant compte du caractère contradictoire des situations de travail qui offrent à la fois des avantages et des inconvénients. L'échantillon de personnes interrogées se décompose en trois groupes :

- Pour 50% des personnes interrogées les motifs de satisfaction l'emportent. La part de ces dernières croît en fonction de la hiérarchie sociale, du grade et du salaire.
- Pour 6% seulement des personnes interrogées l'insatisfaction est la plus forte.
- Les 44% restant estiment que les motifs de satisfaction et d'insatisfaction s'équilibrent.

Mais les auteurs ne s'arrêtent pas à ces premiers résultats statistiques. Ils constatent le caractère ambivalent du rapport au travail. Ainsi, une même situation objective de travail peut être vécue différemment selon les individus. Source de plaisir pour les uns, elle peut être insoutenable pour les autres. La série d'entretiens qualitatifs menés à partir de ce constat démontre « qu'il est impossible de réduire un rapport heureux ou malheureux au travail à un indicateur unique, général de satisfaction. Globalement heureuse ou malheureuse, la relation au travail est toujours ambivalente » (p. 84).

Pour appréhender cette ambivalence, il est nécessaire de dépasser la relation mécanique entre condition de travail et degré de satisfaction, en faisant intervenir une variable plus subjective, celle de la trajectoire sociale qui explique le rapport entretenu avec le travail. En effet, lorsque l'identité donnée par le travail ne correspond pas aux attentes personnelles ou familiales, il peut engendrer de l'insatisfaction et à l'inverse, si l'individu occupe une activité professionnelle conforme à ce qu'il souhaitait, elle est jugée satisfaisante. L'enjeu est donc d' « être à sa place » dans l'espace social, c'est-à-dire d'occuper une position professionnelle en adéquation avec ses aspirations construites au fil du temps et d'éviter les décalages trop importants, sources d'insatisfaction.

Tenant compte de ces différents éléments, les auteurs proposent une analyse du bonheur et du malheur au travail à travers trois types de positionnement identifiés dans les questionnaires traités et entretiens menés : l'investissement, le retrait et enfin la souffrance. Le milieu social d'appartenance est un facteur explicatif déterminant de l'investissement et du retrait. Il n'impose certes pas à chaque individu un même rapport au travail, mais produit ce que les auteurs appellent des « positionnements subjectifs majoritaires ». Ainsi, l'investissement qui résulte avant tout de la détention d'un capital

économique et culturel, est accru par l'accès à des responsabilités hiérarchiques, à une position de dirigeant ou à la reconnaissance d'une qualification. A l'inverse, le retrait se trouve plutôt associé aux situations dominées caractérisées par l'absence de diplôme, de bas niveaux de qualification. Il suppose une mobilisation collective et se développe plutôt dans les catégories populaires.

Cependant, s'il explique l'investissement ou le retrait, le statut social ne permet pas de rendre compte de toutes les formes de bonheur ou de toutes les formes de souffrance. Comme le constatent Christian Baudelot et Michel Gollac, « un emploi stable, un salaire équitable, une pression modérée, une bonne ambiance sont autant de sources de satisfaction reconnues et appréciées au sein même de catégories qui ne sont pas particulièrement privilégiées (...) A l'opposé, des formes de souffrance aiguës sont exprimées par des personnes appartenant, elles aussi, à de nombreuses catégories sociales » (p. 326-327).

La souffrance au travail peut en effet être ressentie dans tous les milieux sociaux. Elle dépend des situations de travail, vécues sur un mode essentiellement individuel et traduit la rencontre entre un individu et certaines caractéristiques de son activité. Ces dernières sont objectives (la durée du travail, le travail de nuit, le bruit, les postures pénibles, des contacts difficiles avec le public, la prise de risque ...) et sont renforcées par plusieurs phénomènes caractéristiques des transformations récentes du marché du travail : l'intensification du travail, l'augmentation de l'autonomie, la précarisation sociale notamment. Cependant, ces caractéristiques sont vécues différemment selon les personnes, chacun ayant ses propres stratégies d'adaptation. Selon les deux auteurs, le malaise ainsi éprouvé traduit une situation beaucoup plus personnelle que collective. La désaffiliation des travailleurs et le déficit de prise en charge collective des problèmes ne font aucun doute, laissant chacun face à des difficultés vécues sur un mode exclusivement individuel. Définie comme une forme de protestation collective, le retrait devient dès lors une entreprise difficile.

Comme les auteurs de cette enquête, nous avons constaté à travers les entretiens menés l'ambivalence du rapport au travail et le vécu individuel des problèmes. Dès lors, les horaires non standard et les conditions difficiles qu'ils impliquent parfois ne

suffisent pas à expliquer les situations que nous avons étudiées. En effet, une même situation de travail dite atypique, n'a pas forcément le même impact sur les différentes personnes rencontrées. Travailler la nuit est certes difficile, mais cela peut avoir un certain nombre d'avantages pour les parents concernés, qui vont finalement présenter la situation de manière satisfaisante.

Par ailleurs, comme nous l'avons précisé dès l'introduction de ce rapport, la recherche menée ne porte pas uniquement sur le rapport au travail, mais plus largement sur la vie quotidienne des familles confrontées à des horaires de travail décalés, dont les enfants encore jeunes nécessitent une prise en charge quotidienne. Cette satisfaction / insatisfaction, nous devons donc l'appréhender par rapport au travail, mais en nous intéressant plus particulièrement à son impact sur la vie quotidienne des familles rencontrées. Plusieurs variables doivent dès lors être prises en compte pour comprendre le degré de pression à laquelle sont soumises les familles : la configuration familiale, le niveau de revenus, les ressources familiales et sociales disponibles, la conception que l'on a de son rôle de parents, autant d'éléments dont la combinaison contribue à créer une situation spécifique et à expliquer le degré de pression que vivent les familles au quotidien.

DEUXIEME PARTIE :

ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD :

ANALYSE QUALITATIVE DE L'ORGANISATION QUOTIDIENNE DE VINGT ET UNE FAMILLES

L'objectif de cette recherche est d'analyser comment les familles articulent vie familiale et vie professionnelle et quel est l'impact de leurs horaires de travail sur leur vie quotidienne. Le rythme de travail décalé par rapport aux horaires d'ouverture des services de garde traditionnelles contribue-t-il à renforcer les difficultés de conciliation et par là même la pression de la vie quotidienne ?

La notion de pression est difficile à définir. Nous l'avons vu dans le cours de ce rapport, une situation de travail identique peut être vécue tout à fait différemment par les personnes concernées. Il est dès lors nécessaire de tenir compte non seulement des caractéristiques objectives de la situation professionnelle, mais également du rapport spécifique qu'entretient la personne au travail. Ce rapport s'explique par sa trajectoire sociale et familiale, tout particulièrement par le décalage qui peut exister entre ses aspirations professionnelles et l'activité finalement exercée.

Si l'on considère le deuxième élément de cette analyse qu'est la famille, il est également possible de distinguer des caractéristiques objectives, comme la configuration familiale, et d'autres plus subjectives, comme la place dévolue à la famille ou la conception que l'on a de son rôle de parent.

Dès lors, après avoir présenté l'échantillon de l'étude, nous proposons d'analyser la pression quotidienne que vivent les familles rencontrées à l'aune de trois éléments : les conditions de travail d'abord (type d'horaires de travail, emploi du temps, caractéristiques des horaires ...), les ressources de garde formelles et informelles dont disposent les familles pour organiser l'arrangement de garde ensuite ; la satisfaction ou l'insatisfaction des familles rencontrées enfin.

I. Un échantillon raisonné de vingt et une familles

L'objet de cette recherche étant de comprendre l'impact des horaires de travail non standard sur la vie quotidienne des familles, deux variables ont été retenues pour

construire l'échantillon des personnes interrogées : le type d'horaire de travail d'une part, la configuration familiale d'autre part (voir tableau 1).

Afin de varier au maximum les horaires de travail en tenant compte des éléments de définition posés en introduction de ce rapport (horaires variables ou invariables, variables réguliers ou variables irréguliers) et le type d'horaires que cela induit (longues journées, horaires fragmentés, horaires de nuit, travail posté, travail le week-end) nous avons identifié un certain nombre de secteurs d'activité dans lesquels les horaires de travail peuvent être considérés comme non-standard : la grande distribution, le petit commerce, la restauration, les services, le social et le sanitaire, le secteur artistique, les transports, l'entreprise, le bâtiment. Si l'on considère les personnes interrogées non pas par couple, mais individuellement, la répartition des trente six cas de l'échantillon est la suivante¹² :

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon en fonction du secteur d'activité

Secteur d'activité	Personnes interrogées
Grande distribution	Magali (vendeuse boulangerie) Désirée (caissière) Francine (caissière) Stéphanie (caissière) Eric (vendeur dans un magasin de bricolage)
Commerce	Samantha (gérante d'un salon de coiffure) Christine (gérante d'un 8 à 8) Gaëtan (gérant d'un 8 à 8) Natacha (employée dans un salon de coiffure) Anne (employée dans un salon de coiffure) Rozenn (employée dans une librairie) Xavier (vendeur spécialisé Hi-fi et électronique)
Services	Katia (femme de ménage dans une maison de retraite)
Social et sanitaire	Camille (assistante sociale) Isabelle (éducatrice spécialisée) Prisca (éducatrice pour jeunes enfants en crèche) Laure (infirmière en clinique psychiatrique) Virginie (infirmière à domicile)

¹² Les personnes rencontrées ont été identifiées en sollicitant de façon individuelle les personnes susceptibles de travailler dans ces différents secteurs. La personne identifiée en priorité était la femme (principale organisatrice de l'arrangement de garde) et nous avons ensuite veillé à sélectionner les situations où le conjoint était également concerné par ce type d'horaire de travail. Au final l'échantillon comprend trente six individus travaillant sur des plages horaires non standard. Les entretiens ont été menés avec les femmes et lorsque cela était possible avec les deux conjoints. Chaque entretien a donné lieu à une retranscription intégrale, à partir de laquelle nous avons rédigé des synopsis pour chacun des cas étudiés (voir annexe).

		Elise (aide soignante à domicile)
Restauration		Jean (propriétaire d'un restaurant)
Professions artistiques		Mathilde (preneur de son) Claude (comédien) Marie (violoniste) Pierre (violoniste et chef d'orchestre) Nicolas (régisseur général dans le cinéma)
Entreprise	Industrie	Nestor (ouvrier en usine) Gabriel (ouvrier spécialisé en boulangerie industrielle) Christian (régleur) Matthieu (chef d'atelier dans une usine automobile) Bertrand (monteur GSM)
	Formation	Suzanne (PDG d'une PME de formation en bureautique)
Bâtiment		Gilles (ouvrier dans le bâtiment)
Enseignement		Lucie (universitaire)
Transport		Patrick (conducteur de train) Béatrice (chauffeur de bus) Thibault (chauffeur livreur)

Concernant la configuration familiale, nous avons pris en compte deux types de situation : des couples bi-actifs, dont les deux conjoints occupent des professions proposant des horaires de travail non standard et des familles monoparentales, dont les ex-partenaires participent ou non à l'organisation de la vie quotidienne des enfants. La configuration familiale est en effet conçue comme une ressource de garde. La présence de deux parents facilite la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, puisque, comme nous le verrons, elle multiplie le nombre de solutions de garde possible. Au total, l'échantillon comprend quinze couples et six familles monoparentales.

Enfin, l'âge des enfants est également pris en compte. Les familles interrogées comptent toutes au moins un enfant de moins de 12 ans, âge au delà duquel nous avons considéré les enfants comme plus autonomes. La prise en charge est par conséquent plus légère en terme d'organisation et de présence effectivement nécessaire. Au final, l'échantillon comprend quatre enfants non scolarisés, douze enfants à l'école maternelle, treize enfants à l'école primaire et trois enfants en début de collège.

Tableau 2 : Situation familiale et professionnelle des personnes rencontrées.

Enquêté	Conjoint	Enfants
Magali, vendeuse boulangerie	Eric, vendeur bricolage en grande surface	Enzo, 2 ans ½
Désirée, caissière	Nestor, ouvrier en usine	Mounira, 3 ans ½
Francine, caissière	Xavier, vendeur spécialisé en grande surface	Mathéo, 7 ans ½ Elira, 4 ans ½
Stéphanie, caissière	Gilles, employé du bâtiment	Théo, 3 ans ½
Samantha, coiffeuse	Christian, régleur en usine	Justine, 7ans Inès, 1 an
Christine, gérante d'un 8 à 8	Gaëtan, gérant d'un 8 à 8	Agathe, 1 an ½
Natacha, coiffeuse	Gabriel, boulanger industriel	Amélie, 9 ans Clémence, 5 ans
Rozenn, vendeuse en librairie		Anatole, 5 ans
Suzanne, chef d'entreprise	Jean, restaurateur	Manon, 10 ans
Lucie, maître de conférence	Nicolas, intermittent	Antoine, 11 mois
Virginie, infirmière	Thibault, chauffeur-livreur	Jade, 9 mois
Elise, aide-soignante		Herman, 5 ans ½
Camille, assistante sociale à domicile	Matthieu, chef d'atelier dans l'automobile	Léa, 9 ans Ninon, 5 ans
Isabelle, éducatrice spécialisée	Bertrand, monteur GSM	Marine, 3 ans
Laure, infirmière en clinique psychiatrique		Killian, 7 ans
Prisca, éducatrice de jeunes enfants en crèche		Tao, 5ans ½
Katia, femme de ménage en maison de retraite		Louane, 5 ans
Mathilde, preneur de son	Claude, comédien	Juliette, 12 ans Raphaëlle, 9 ans
Marie, violoniste	Pierre, chef d'orchestre	Hugo, Matthieu, Nina et Emma (12 à 5 ans)
Anne, coiffeuse	Patrick, conducteur de trains	Jules, 6 ans Madelon, 3ans
Béatrice, chauffeur de bus		Emma, 8 ans Mélanie, 6 ans

Une fois posées les caractéristiques de notre échantillon, on peut se demander quel est l'impact de ces horaires de travail non standard sur la vie quotidienne des familles. Le

rythme de vie décalé et parfois irrégulier induit par ce type d'horaire est sans aucun doute un premier facteur de pression.

II. L'impact des horaires de travail non standard sur la vie quotidienne des familles

Comme nous l'avons rappelé en introduction, les horaires de travail non standard regroupent une grande diversité de situations professionnelles : les longues journées, les horaires fragmentés, les horaires de nuit, le travail le week-end, le travail posté. Toutes ont pour point commun de proposer des horaires décalés par rapport aux horaires d'ouverture des services de garde, mais elles peuvent ensuite se traduire de différentes façons, en fonction de leur invariabilité ou variabilité et dans ce dernier cas de leur régularité ou irrégularité. Enfin, les statuts sont également divers : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, fonctionnaire, intermittent du spectacle, intérimaire et fonctionnaire. L'échantillon se répartit de la façon suivante :

Tableau 3 : Caractéristiques de l'activité professionnelle des personnes interrogées

Enquêté	Type de contrat	Caractéristiques des horaires	Type d'horaires	Conjoint	Type de contrat	Caractéristiques des horaires	Types d'horaires
Magali vendeuse boulangerie	CDD 30 h/sem (35 h si besoin)	Variables, réguliers <i>Prévisibilité faible</i>	Fragmentés Matin tôt Soirée	Eric vendeur bricolage	CDI	Variables, Réguliers <i>Prévisibilité faible</i>	Fragmentés Soirée Week end (samedi)
Désirée caissière	CDI 30 h/sem minimum	Variables, irréguliers <i>Prévisibilité faible</i>	Fragmentés Soirée Week end (samedi)	Nestor employé usine	Intérim	Invariables en ce moment <i>Prévisibilité +</i>	
Francine caissière	CDI 28 h/sem modulable (24 à 32)	Variables, réguliers <i>Une part d'imprévisibilité</i>	Fragmentés Soirée	Xavier vendeur spécialisé	CDI	Variables, irréguliers <i>Prévisibilité faible</i>	Fragmentés Soirée Week end (samedi)
Stéphanie caissière	CDI 29 h/sem	Variables, irréguliers <i>Prévisibilité faible</i>	Fragmentés Soirée Week end (samedi)	Gilles employé bâtiment	Intérim	Invariables en ce moment <i>Prévisibilité</i>	

						+	
Samantha coiffeuse	Propriétaire de commerce	Invariables <i>Prévisibilité</i> +	Longues journées Week end (samedi)	Christian régleur en usine	CDI	Invariables <i>Prévisibilité</i> +	Nuit
Christine commerce	CDI propriétaire d'un commerce	Variables, réguliers <i>Prévisibilité</i> +	Soirée Week end et vacances	Gaëtan commerce	CDI propriétaire d'un commerce	Variables, réguliers <i>Prévisibilité</i> +	Soirée Week end et vacances
Natacha salariée coiffeuse	CDI 35 h/sem	Variables, réguliers <i>Prévisibilité</i> +	Week end (samedi)	Gabriel salarié boulangier	CDI	Variables, réguliers <i>Prévisibilité</i> +	Nuit
Rozenn vendeuse en librairie	CDI à 85% (entre 75% et 100% selon les besoins)	Variables, réguliers <i>une part d'imprévisibi lité</i>	Week end (samedi) Soirée				
Suzanne chef entreprise	Profession libérale (18 salariés)	Invariables <i>Une part d'imprévisibi lité</i>	Longues journées	Jean restaurateur	Profession libérale (propriétaire de son commerce)	Invariables <i>Prévisibilité</i> +	Très longues journées (nuit)
Lucie maître de conférence	Fonction- naire	Variables, en partie réguliers <i>Une part d'imprévisibi lité</i>		Nicolas régisseur général cinéma	Intermittent du spectacle	Variables, irréguliers <i>Prévisibilité faible</i>	Longues absences Longues journées
Virginie infirmière à domicile	CDI à 85%	Variables, réguliers (sur 8 semaines) <i>Prévisibilité moyenne</i>	Fragmentés Tôt matin Soirée Week end	Thibault chauffeur livreur	CDI	Invariables <i>Prévisibilité</i> +	Nuit
Elise aide soignante à domicile	CDI 75% environ 27 heures/sem	Variables, irréguliers (roulement sur 6 semaines), <i>Une d'imprévisibi lité</i>	Fragmentés Tôt matin Soirée Week end				
Camille assistante sociale	CDI	Variables, irréguliers le soir <i>Prévisibilité</i> +	Soirée	Matthieu chef d'atelier	CDI	Variables, réguliers (une semaine sur 2) <i>Prévisibilité</i> +	Partie de la nuit Soirée
Isabelle éducatrice spécialisée	CDI	Variables, irréguliers <i>Une part d'imprévisibi</i>	Soirée	Bertrand monteur GSM	CDI 100%	Variables, irréguliers. Nombreux déplace-	Longues journées

		<i>lité (le soir)</i>				ments, peu disponible <i>Prévisibilité faible</i>	
Laure infirmière clinique	CDD renouvelable	Variables, réguliers <i>Prévisibilité moyenne</i>	Week end Tôt le matin Soir				
Prisca éducatrice jeunes enfants	CDI 28 h/sem (35h si remplacement)	Variables, réguliers <i>Une part d'imprévisibilité</i>	Tôt matin Soirée				
Katia femme de ménage	CAE 20 h/sem	Variables, irréguliers (roulement sur 3 semaines) <i>Prévisibilité faible</i>	Soirée				
Mathilde opérateur son	Intermittent du spectacle. 5 à 10 j/mois.	Variables, irréguliers. <i>Prévisibilité faible</i>	Absence plusieurs jours	Claude comédien	Intermit-tent spectacle.	Variables, irréguliers. <i>Prévisibilité faible</i>	Longues absences
Marie violoniste	Intermittent du spectacle.	Variables, irréguliers. <i>Prévisibilité moyenne</i>	Soirée Week end Absence plusieurs jours	Pierre violoniste, chef d'orchestre	Intermittent du spectacle.	Variables, irréguliers. Alterne répétitions, tournées et enregistrement. <i>Prévisibilité faible</i>	Matin tôt Soirée Week end Absences plusieurs jours
Patrick conducteur de trains	CDI	Variables, irréguliers. Emploi du temps en 3 fois pour l'année. <i>Prévisibilité moyenne</i>	Week end Soirée Nuit	Anne salariée coiffeuse	CDI	Variables, réguliers. <i>Prévisibilité +</i>	Soirée Week end (samedi)
Béatrice conductrice de bus	CDI	Variables, irréguliers. <i>Prévisibilité faible</i>	Matin tôt Soirée				

Prévisibilité faible : 1 à 6 semaines à l'avance

Prévisibilité moyenne : 2 à 6 mois à l'avance

Prévisibilité + : au-delà de 6 mois

1. La pénibilité des horaires de travail non standard

La pénibilité des horaires de travail non standard constitue un premier élément de pression dans la vie quotidienne. D'après les entretiens menés, deux situations sont plus particulièrement difficiles à vivre pour les personnes concernées : le travail de nuit et la très grande irrégularité des horaires de travail.

Gabriel est boulanger dans une boulangerie industrielle et quitte son domicile tous les soirs pour aller travailler. Il ne rentre que le lendemain matin, entre 4h et 8h, au moment où ses enfants se lèvent et où la vie quotidienne de sa famille commence. Le temps de récupération n'est pas toujours très long, car il doit aller chercher sa fille à l'école le midi pour la faire déjeuner à la maison.

« Je dors quand je peux. Ce matin, j'ai dormi 2h, je me suis relevé pour la petite, je me suis recouché cet après midi 4 heures. Il y a des jours où je ne dors que 5h, des fois 7h mais toujours en deux fois. »

Patrick est également soumis à des horaires de nuit. Conducteur de train, il n'a jamais les mêmes horaires, qui varient d'un jour sur l'autre en fonction de son planning. Donné pour une période de 4 mois, ce planning très complexe décline de façon précise ses heures de travail jour après jour. Au moment de l'entretien Patrick raconte les différentes configurations horaires de son activité : il peut commencer tôt ou très tôt le matin et terminer en fin de matinée ou alors travailler en journée ou encore être en « découché », c'est-à-dire travailler sur deux jours et dormir à l'extérieur de Rennes. En outre, certaines journées de son planning sont dites « FAC » : il s'agit d'un service facultatif. Ces jours là, Patrick ne sait pas s'il va travailler ou non et doit appeler son employeur plusieurs fois dans la journée, sur des plages horaires déterminées, pour voir s'il travaille ou non. L'irrégularité est donc la principale caractéristique des horaires de Patrick :

« Un découché, cela peut être par exemple : je prends une navette qui m'amène en gare, je démarre des machines, je les dégare d'une voie de service, je fais Rennes-Montreuil et Montreuil Rennes. Là je la gare ailleurs, je reviens à pied, je prends une navette qui me ramène au dépôt à Rennes, je vais dans le triage du dépôt, je vais remettre une machine en service, faire les vérifications d'usage, les essais de freins, je sors du dépôt, j'arrive en gare 20 min avant le départ à 17h, je fais Rennes-La Brouénière, La Brouénière-Rennes, c'est sur la ligne de St. Briec, Rennes-Laval et je suis relevé et je finis à 19h52 à Laval et le lendemain matin, je me lève à 5h15, je prends mon petit-déjeuner, j'embauche à 5h59 à Laval, je prépare la machine, je fais un train sans voyageur jusqu'à Vitré, après je fais un Vitré-Rennes, Rennes-Messac, Messac-Rennes, je vais garer la machine, je reviens à pied, je prends la navette qui me ramène au dépôt et je finis à 10h50. »

Cette très grande irrégularité du temps de travail perturbe son rythme de sommeil, installant une situation de fatigue permanente :

« Si un jour je changeais et que je revenais à des horaires de bureau, la chose que j'apprécierai quand même, c'est de me lever à la même heure tous les jours, parce que ça, c'est le plus dur. (...) Ce qui est dur, c'est que si vous commencez à midi, moi je ne vais pas me lever à 5h du matin si je commence à midi, sachant que je dois conduire des trains jusqu'à 20h ou 21h. Je ne vais pas me lever très tôt, donc je me lève à 7h15-7h30 pour emmener les enfants à l'école et le soir à 21h je n'ai pas envie de dormir, alors je m'endors vers 11h-11h30. Et après, si je commence très tôt, à 5h, je n'ai pas envie de me lever. En fait je suis tout le temps en manque de sommeil. »

Mais Patrick insiste surtout sur le stress créé par l'absence de rythme de vie régulier :

« On a des coupures entre les trajets, mais pour vous montrer un peu : 4h30 prise de service, là je fais des trains, j'ai une coupure à Rennes de 9h30 à 11h25 et puis je refais des trains jusqu'à 14h25 et après je rentre au dépôt et je finis à 14h30. En fait, ma coupure, j'ai mangé vers 4h avant de commencer mon service et ma pause est entre 9h30 et 11h25. Evidemment, je ne mange pas mon repas du midi à 9h30. Et là vous voyez, à Vitry, je suis arrivé à 12h43 et je repars à 13h17. Je change la machine, je remets en service et il me reste 10 minutes. Je mange une petite salade à l'arraché et un sandwich en faisant le dernier train. »

D'une manière générale, les horaires non standard ne facilitent pas la vie quotidienne. Travailler en soirée, tôt le matin ou le week-end induit un rythme de vie qu'il n'est pas facile de concilier avec une vie sociale. Anne, l'épouse de Patrick, est employée dans un salon de coiffure, elle termine plus tard certains soirs. Le samedi notamment, elle ne rentre pas avant 19h30-20h. Cela n'a certes rien à voir avec le rythme de travail irrégulier de son mari, Patrick, mais cela rend difficile l'organisation de soirées avec des amis, qui eux sont en week-end depuis le samedi matin. Par ailleurs, Anne n'a jamais deux jours de repos consécutifs, elle travaille le lundi et le mardi puis le vendredi et le samedi. Au cours de l'entretien, elle le présente comme un problème, car elle a du mal à récupérer complètement, se sent stressée et sous pression :

« J'ai beaucoup de mal à récupérer, le fait d'avoir qu'une seule journée le dimanche, je n'ai pas l'impression d'être en week-end, je suis toujours sous pression. J'arrive le samedi soir assez tard, j'ai du mal à me reposer. Et si on est invité quelque part, j'ai du mal à lâcher prise, je pique du nez à 23h à table. Et puis le dimanche passe à une vitesse folle. »

Comme le montre l'échantillon des personnes rencontrées dans le cadre de cette étude, la fatigue liée aux horaires concerne plusieurs types d'horaires de travail (tableau 3) : ils peuvent être fragmentés comme Magali, Désirée ou Francine, mais aussi postés comme Laure qui alterne les semaines de travail tôt le matin et tard le soir, ou encore il peut s'agir de longues journées de travail, comme Susanne, chef d'entreprise et son mari Jean, restaurateur :

« J'arrive le matin à 8h, je ... c'est difficile de savoir exactement, ça dépend des semaines. Je ne sais pas vraiment comment je travaille. C'est variable, parce que des fois je me déplace... je travaille aussi le midi... là par exemple, ce midi, j'étais avec une cliente... du coup, j'ai pas de repos dans la journée, j'ai pas vraiment de pause. Je fais du 8h-19h le soir ... et parfois j'ai des

réunions le soir. Donc je fais du 55h par semaine environ... Mais moi ce n'est rien à côté de Jean, parce que lui, il commence à travailler à 8h30 le matin et il fait une pause d'une heure l'après midi et il travaille jusqu'à 3h du matin. Donc ça fait ... il travaille ... 100h par semaine ? Non, mais les commerçants, on ne peut pas calculer et la restauration, c'est ce qu'il y a de pire ... »

2. L'impact des horaires de travail sur l'organisation de la garde des enfants : imprévisibilité et négociabilité

Les horaires de travail non standard ont également des conséquences sur l'organisation de la garde des enfants. La question est alors celle du degré de prévisibilité de l'emploi du temps des parents. Il est en effet beaucoup plus facile de mettre en place un arrangement de garde lorsque l'emploi du temps est fixe, connu suffisamment longtemps à l'avance. Anne, Natacha, Patrick, Thibault ou Jean ont certes des horaires décalés, qui varient parfois d'un jour sur l'autre, mais leurs horaires sont stables, définis une fois pour toute. Ils savent s'ils seront présents ou non auprès de leurs enfants à tel ou tel moment de la semaine et connaissent déjà les moments qui poseront problème. Il en va tout autrement des parents dont les horaires sont irréguliers. Il est alors d'autant plus difficile de s'organiser que l'emploi du temps varie souvent et est connu peu de temps à l'avance. Dans notre échantillon, Patrick connaît son emploi du temps quatre mois à l'avance, ce qui pose problème dans les premiers jours, mais permet ensuite de planifier les choses sur plusieurs mois. En revanche, Stéphanie, Désirée, Mathilde ou Béatrice n'ont que peu de marge de manœuvre, car elles ont leur planning entre une et six semaines à l'avance. En tant que preneur de son, Mathilde est intermittente du spectacle. Elle est parfois sollicitée quelques jours seulement avant le début d'un contrat, ce qui ne facilite pas l'organisation de la vie quotidienne.

Enfin, comme le montre l'échantillon étudié, l'imprévisibilité des horaires peut ne concerner qu'une partie des horaires de travail. Nombreuses sont les personnes rencontrées dont l'emploi du temps comporte une base stable et une part d'imprévisibilité. Dans la grande distribution, Magali, Désirée, Francine et Xavier ont un nombre d'heures fixes auxquelles s'ajoutent quelques heures complémentaires en fonction des besoins. De même Elise, aide-soignante à domicile peut être amenée à travailler certains soirs de la semaine en plus de ses heures fixes. Ou encore Prisca, éducatrice pour jeunes enfants travaille 28 heures par semaine mais peut effectuer

jusqu'à 35 heures si des remplacements sont nécessaires. Enfin, Rozenn est employée dans une librairie et travaille à 75%. Mais son contrat comporte également une part d'heures complémentaires en fonction des besoins. Dans la pratique, son rythme de travail est plus soutenu de septembre à décembre :

« Donc je travaille le mardi de 9 heures à 19 heures, le mercredi de 8 heures trente à 13 heures, le jeudi de 9 heures à 19 heures. Alors bon, 19 heures, c'est la fermeture théorique, quoi, donc en fait c'est 19 heures 15, voire un peu plus. Donc ça, c'est systématique toutes les semaines, plus un samedi matin par mois. Le samedi c'est 9 heures à 12 heures trente. Ça c'est immuable. Et après, sur mon poste, en fait, je suis là pour combler les trous sur le WE, sur le samedi, si jamais y'avait besoin d'un report quelconque... Enfin, les remplacements, c'est pas seulement le samedi, ça peut être n'importe quel autre jour : lundi, vendredi, ou le samedi. Mais là, y'a pas de régularité, enfin... On peut dire quand même que de septembre à décembre, je travaille à temps plein, quasiment, et après ça s'estompe, mais je fais quasi... là par exemple, à partir de là... au mois de mai, par exemple, j'augmente mon temps de travail d'au minimum une demi-journée par semaine... alors pas pendant les vacances scolaires, mais... c'est un peu aléatoire, mais c'est saisonnier, quand même. On va dire que de septembre à fin décembre, j'augmente mon temps de travail d'une journée et demi, grosso modo, et après, y'a des pics, y'a des exceptions. Après y'a les salons par exemple, qui sont le samedi et parfois le dimanche, et à chaque fois qu'il y a des trucs à l'extérieur, en fait, je suis là en plus, ou sur l'extérieur, ou sur le magasin, mais comme on est juste le nombre réduit... en février, y'a « plumes rebelle », donc j'y suis le samedi et le dimanche, on va dire qu'il y a au moins un samedi par mois... là toutes les semaines qui viennent, là, je bosse entre une demi-journée et une journée et demi en plus par semaine. Voilà, on va dire que au final, je fais pas du 75 %, au final c'est calculé sur du 85 %, si on « étale sur l'année ».

On l'aura compris, plus cette part d'imprévisibilité est importante, plus les personnes rencontrent des difficultés à anticiper l'organisation de la garde de leurs enfants. Cela est d'autant plus vrai que les deux conjoints connaissent ce type de situation. C'est le cas de Francine et Xavier. Ils travaillent tous les deux dans la grande distribution, elle en tant que caissière, lui vendeur spécialisé en hi-fi. Leurs horaires sont variables et irréguliers et également fragmentés. Au moment de l'entretien, leurs emplois du temps étaient les suivants :

Elle :	Lui :
L : 8h00 à 12h30	8h45 à 15h30
Ma : 10h00 à 13h00 et 15h00 à 20h15	repos
Me : repos	10h00 à 14h00 et 16h00 à 20h00
Je : 10h00 à 13h00 et 15h00 à 20h15	10h00 à 14h00
Ve : 10h00 à 13h00 et 15h00 à 20h15	14h00 à 21h00
Sa : 18h15 à 21h15	9h00 à 18h30

Un deuxième critère doit être analysé, permettant également de mesurer l'impact des horaires de travail non standard sur la vie quotidienne des familles : la négociabilité. Elle existe d'abord au début du contrat de travail, au moment où les engagements de chacun sont fixés avec l'employeur, de même que les conditions de travail. Ainsi,

Natacha et Anne sont toutes deux employées dans un salon de coiffure et ont toutes les deux obtenu leur journée du mercredi pour s'occuper des enfants. De son côté, Gabriel a négocié de travailler onze jours sur deux semaines, ce qui lui donne des jours de repos supplémentaires. En contrepartie, il s'est engagé à travailler tous les jours fériés. Mais dans tous les cas, une fois les termes du contrat fixé, il n'y a plus aucune marge de manœuvre. Les journées enfants malades sont ainsi difficiles à obtenir, de même que toute journée de congé prise au dernier moment. Pour Natacha et Anne, les vacances sont planifiées longtemps à l'avance et réparties par la responsable du salon elle-même une fois les demandes effectuées par chacun.

Cette souplesse ou absence de souplesse dans le quotidien de son activité professionnelle est un élément essentiel de la pression à laquelle sont soumises certaines familles. On imagine bien que la gestion du quotidien n'est en effet pas la même pour Elise, Béatrice, Francine ou Katia auxquelles les horaires sont imposées, que pour Isabelle, éducatrice spécialisée ou Lucie, universitaire qui chacune à leur manière dispose d'une certaine souplesse dans l'organisation de leur planning.

L'absence de souplesse des horaires de travail peut en effet conduire à des situations limites, comme le montre le cas d'Elise. Aide-soignante, Elise vit seule avec son fils de 5 ans et demi. Ses horaires sont variables, selon un planning qui lui est donnée pour six semaines. L'anticipation de la garde d'Herman n'est donc pas facile. Lorsqu'elle travaille le matin, elle commence à 7h45 précise. Or cela pose de nombreux problèmes à Elise, qui doit d'abord déposer son fils à la garderie de l'école qui n'ouvre qu'à 7h30.

« Les matins où je travaille, moi je me lève à 6:15 et je lève mon fils à 6:30. Entre 6:30 et 7 heures moins 20, pour qu'il ait le temps de se réveiller gentiment, de prendre son petit déjeuner, de se préparer pour l'école... C'est très très minuté, hein, c'est hyper minuté. On part de la maison en voiture entre 7 heures 15 et 7 heures 20... On fait le tour du pâté, on arrive devant l'école entre 20 et 30, avant 30, vaut mieux arriver avant 30, avant 7:30. On arrive à l'école, alors on passe pas par le sas, on passe par un endroit, on prévient personne, on passe par un endroit où on attend la personne qui fait la garderie, en fait, pour que à 7:30 pile, quand elle ouvre la porte, je lui laisse Herman, c'est très minuté... Parce que la garderie commence à 7:30, mais son école est hyper mal fichue et en fait, enfin hyper mal fichue au niveau bâtiments et pour l'école maternelle, il faut passer un premier sas, qui donne sur la rue, faut sonner, faut que la personne soit là, qu'elle décroche, qu'elle ouvre, et le temps qu'elle ouvre faut passer le sas, après faut traverser toute l'école en courant parce que il est 33, donc trois minutes de grillées, c'est trop... Moi je le lève tôt le matin justement pour qu'on n'ait pas cette période de 'dépêches-toi, t'es en retard...', non... on se lève tôt, mais on n'est pas stressés le matin, on a le sourire, on a le temps de se dire au revoir et voilà quoi. Et pour avoir tout ce temps là, faut que ce soit à 7:30 pile je lui donne Herman, quoi. Donc voilà... faut pas qu'elle soit en retard non plus. Elle pourrait me dire, hein, 'c'est pas comme ça qu'on fait...', mais bon, elle dit rien... Y'a des jours où elle est en retard et je lui dis rien non plus... Donc je laisse Herman, en général je regarde il doit être 31 ou 32, là je coure jusqu'à ma voiture, je traverse l'école pour arriver à la voiture et j'ai 15 minutes pour arriver à Montgermont. Et c'est hyper speed ! En voiture... Et j'arrive pile ici à moins le quart ! Donc je prend connaissance

de ma tournée, lavage de main, tout ça, et puis on y va... mais c'est juste... Il faudrait que je négocie... c'est juste parce que moi je me mets en danger le matin sur la route, hein... je me mets en danger, je respecte pas le code de la route... Les priorités à droite... Alors si je pouvais avoir 5 minutes de battement... mais c'est impossible. Jacqueline elle est... 'Non, c'est comme ça pour tout le monde, c'est moins le quart, c'est comme ça, si tu peux pas commencer à moins le quart...' Y'a pas moyen de discuter de ce côté là, quoi. »

De plus, une fois donné, l'emploi du temps d'Elise n'est en fait pas stabilisé. Il comporte des zones d'incertitude, c'est-à-dire des soirées où elle est susceptible de travailler mais ne le saura qu'au dernier moment. C'est ce qu'elle appelle les « croix » :

« On travaille soit du matin, soit du soir. Quand on est du matin, on commence à huit heures moins le quart et il n'y a pas d'horaires de fin... approximativement, ça dure 5h25, mais ... enfin on est payé 5h25, mais on peut faire plus ou moins, ça dépend des matins, ça dépend des tournées, ça dépend de ce qui se passe dans la tournée ... donc on finit à 13h30-13h ... 13h30... Donc par exemple, une semaine du matin, avec le samedi matin en plus, et avec un système de croix ... Le système de croix c'est que, sur un ou deux jours on va avoir une croix en plus. Ça veut dire que si jamais il y a un problème dans la tournée du soir, que l'aide soignante qui doit faire la tournée du soir n'est pas là par exemple ou qu'il y a un remplacement à faire, on peut être sollicité. Donc ça veut dire qu'il faut être disponible... »

En définitive, les situations les plus difficiles sont précisément celles où comme Elise, Béatrice ou Patrick, Francine ou Xavier par exemple, les horaires de travail sont variables, irréguliers, avec une part d'imprévisibilité et une faible marge de négociation.

Cette organisation de l'emploi du temps et la répartition des horaires ne suffisent cependant pas à donner une image précise des difficultés que rencontrent les parents qui travaillent avec des horaires non standard. Il est nécessaire, pour en affiner la compréhension, de croiser cette donnée avec une deuxième, que sont les ressources de garde disponibles. Comment les parents organisent-ils la garde de leurs enfants pendant leur temps de travail ? De quelles ressources disposent-ils ?

III. La combinaison de ressources de garde formelles et informelles

L'analyse des arrangements de garde mis en place dans les familles rencontrées montre un éventail très large de ressources mobilisées. Comme le montre le tableau 4, l'organisation de la garde des enfants pendant le temps de travail des parents repose dans la majorité des cas sur une combinaison de ressources formelles (école, assistante

maternelle, périscolaire, centre de loisirs, baby-sitter) et informelles (les membres de la famille, les amis, les collègues, les voisins).

Tableau 4 : Caractéristiques des arrangements de garde

	Ressources de garde			Stabilité de l'arrangement
	Formelle	Informelle		
		Famille, amis, voisins	Parents	
Magali et Eric	Crèche municipale Association		Parents-relais	Bonne
Désirée et Nestor	École maternelle cantine périscolaire	Sœurs de Désirée	Essentiellement la mère Père présent	Faible.
Francine et Xavier	École élémentaire, Cantine Périscolaire	Mère de Francine Parents d'amis des enfants.	Essentiellement la mère	Bonne
Stéphanie et Gilles	École maternelle Assistante maternelle Halte-garderie.	Parents et frère de Gilles ponctuellement.	Faible implication du père	Moyenne
Samantha et Christian	École élémentaire Cantine Assistante maternelle	Pas de famille à proximité	Parents-relais	Moyenne
Christine et Gaëtan	Assistante maternelle	Pas de famille à proximité	Parents-relais Parents ensemble	Bonne
Natacha et Gabriel	École élémentaire Cantine Ecole maternelle	La mère de Natacha en cas d'imprévus	Parents relais	Bonne
Rozenn	École élémentaire Cantine ponctuellement	La mère de Rozenn Des amis.	Parents relais deux jours par semaine	Bonne
Suzanne et Jean	École élémentaire Cantine Périscolaire Baby-sitter Centre de loisirs	Amis Famille n'est pas à proximité	Faible implication du père	Bonne
Lucie et Nicolas	Crèche Nounou	Père de Lucie Mère de Nicolas Mère de Lucie Frère de Lucie	Implication du père irrégulière	Moyenne
Virginie et Thibault	Assistante maternelle	Les parents de Virginie et ceux de Thibault Amis	Parents relais	Bonne
Élise	École élémentaire Cantine Périscolaire	Parents d'Elise Amis	Faible implication de l'ex partenaire	Bonne
Camille et Matthieu	École élémentaire	Parents de Camille	Parents relais	Bonne

	Cantine Baby-sitter (nièce de Camille)	Parents de Matthieu Amis et voisins		
Isabelle et Bertrand	École maternelle Cantine Périscolaire Baby-sitter Crèche parental (mercredi)	Parents d'Isabelle ponctuellement Parents d'amis de l'enfant	Faible implication de Bertrand	Faible
Laure	École élémentaire Cantine Périscolaire Association Centre de loisirs le mercredi	Parents de Laure (un dimanche sur deux)	Faible implication de l'ex partenaire	Bonne
Prisca	École maternelle Cantine Périscolaire Baby-sitter	Parents de Prisca ponctuellement	Participation de l'ex partenaire	Bonne
Katia	École élémentaire Cantine périscolaire	Voisines Fille aînée Mauvaises relations avec sa famille	Faible implication de l'ex partenaire	Faible
Mathilde et Claude	École élémentaire Cantine Périscolaire ponctuellement Collège Baby-sitter	Mère de Mathilde Amis des enfants	Faible implication du père	Bonne
Marie et Pierre	École maternelle Ecole élémentaire Collège Peu de périscolaire Employée de maison		Implication irrégulière du père	Bonne
Patrick et Anne	École élémentaire Ecole maternelle Cantine Assistante maternelle	Parents de Patrick et Anne uniquement en cas d'imprévu	Parents relais	Bonne
Béatrice	École élémentaire Cantine Périscolaire Association	Ami Mère de Béatrice ou de son ex conjoint	Faible implication de l'ex-partenaire	Faible

1. Des ressources de garde formelles

On retrouve dans l'ensemble des cas étudiés les mêmes ressources que celles mobilisées dans les familles dont les horaires sont standard : l'école, la cantine, le périscolaire et la baby-sitter pour les enfants scolarisés, l'assistante maternelle pour les enfants de moins de trois ans. Certains des enfants de notre échantillon vont ainsi à la garderie de l'école le matin à partir de 7h30, comme Herman, le fils d'Elise, ou restent à

la garderie après 16h30, comme Marine, la fille d'Isabelle et Bertrand. Cependant, ces services ne peuvent pas répondre à l'ensemble des besoins de garde des parents travaillant avec des horaires non standard.

Le manque de flexibilité horaires des services formels

La question est en fait celle de la garde des enfants en dehors des plages d'ouverture de ces solutions formelles. Comment les enfants sont-ils gardés après la garderie de l'école ou au terme de la journée chez l'assistante maternelle ? Quelles solutions les parents trouvent-ils lorsqu'ils doivent partir tôt le matin, rentrer tard le soir ou travailler pendant le week-end ?

L'interrogation porte bien ici sur l'amplitude horaire des services proposés. Si la garderie de l'école et la crèche ont des horaires fixes, généralement entre 7h30 le matin et 18h30 ou 18h45 le soir¹³, la flexibilité est plus importante du côté des assistantes maternelles ou des baby-sitters. Quatre des familles rencontrées ont recours aux services d'une assistante maternelle (voir tableau 4), qui accepte de prendre les enfants un peu plus tôt le matin ou de les garder un peu plus tard le soir.

Ainsi le cas de Virginie et Thibault. Chauffeur-livreur, ce dernier quitte tous les matins son domicile vers 4h pour se rendre à son travail ; de son côté, Virginie est infirmière et commence régulièrement tôt le matin, à partir de 7h30. Certains matins, ni l'un ni l'autre n'est disponible pour s'occuper de la petite Jade. Heureusement, ils ont trouvé une nourrice qui accepte de la prendre à partir de 7h le matin. Virginie peut ainsi la déposer en partant travailler et la récupérer lorsqu'elle termine ses visites, au plus tard à 13h. Il lui arrive par ailleurs certaines semaines de ne pas recourir au service de l'assistante maternelle lorsqu'elle ne travaille pas le matin. Le rythme de garde est donc calé sur son rythme de travail. De la même façon, l'assistante maternelle d'Agathe, la fille de Christine et Gaëtan, propriétaires d'un huit à huit, fait preuve de souplesse et garde la petite à partir de 7h30 le matin, jusqu'à 13h ou 18h30, en fonction des horaires de travail des parents. De leur côté, Patrick et Anne ont dû trouver une solution de garde certains soirs, lorsqu'Anne termine à 19h. Ces jours là, l'assistante maternelle qui s'occupe de Madelon et récupère Jules à l'école à 16h30, les fait dîner chez elle et les garde jusqu'à 20h.

¹³ Nous avons pris en compte les horaires d'ouverture et de fermeture des services de garde utilisés par les personnes rencontrées.

Mais cette flexibilité ne va pas de soi et il n'est pas toujours facile de trouver une assistante maternelle qui accepte ce type de fonctionnement.

« Et puis j'ai eu du mal à trouver une nourrice (...) je suis allée chercher une liste à la mairie et la galère a commencé. J'ai appelé toutes les nourrices et y'en a bien une trentaine et pas une ne convenait. Alors c'était soit complet, ou les horaires c'était pas le mercredi, pas pendant les vacances scolaires, le matin pas avant 8h, le soir pas après 18h... Alors nous, étant dans le commerce... » raconte Christine.

D'une manière générale d'ailleurs, même lorsque les nourrices acceptent une certaine flexibilité horaire pendant la semaine, il est impossible d'en trouver une qui accepte de prendre les enfants pendant le week-end.

La solution la plus flexible est sans aucun doute celle de la baby-sitter ou de l'employée de maison à domicile. Cinq des familles de notre échantillon ont recours à ce type de services. Ainsi, Susanne et Jean sont tous les deux très pris par leur activité professionnelle. Restaurateur, Jean ne rentre pas avant 2h du matin ; chef d'entreprise, Susanne a de très longues journées de travail et ne peut pas être à la maison avant 19h-19h30, sans compter les réunions qui l'obligent une à deux fois par mois à rentrer plus tard encore. En termes d'horaires, la pression est donc importante. Mais comme le souligne Susanne au moment de l'entretien, les revenus du ménage leur permettent de prendre une baby-sitter tous les soirs pour s'occuper de Manon, l'aider à faire ses devoirs et lui faire prendre sa douche. Etudiante à l'université, la jeune fille a des horaires suffisamment flexibles pour adapter son temps de présence à la demande de Susanne et rester plus tard lorsqu'elle a des réunions. De leur côté, Anne et Patrick sont parfois pris tous les deux le samedi : elle travaille tous les samedis au salon de coiffure jusqu'à 19h00 et Patrick a parfois des horaires de week-end. Comme la nourrice qui s'occupe de la petite Madelon pendant la semaine ne travaille pas le samedi, ils ont trouvé une jeune fille qui vient garder les enfants lorsque cela est nécessaire.

Le problème du coût des solutions de garde flexibles

Le recrutement d'une personne à domicile, employée de maison ou baby-sitter est présenté par bon nombre des personnes rencontrées comme la solution la plus adaptée aux besoins de garde des parents travaillant avec des horaires non standard.

« L'idéal, ce serait une personne à domicile, qui puisse aller chercher les filles à l'école, s'occuper de tout, quoi », explique Christian.

« Je préférerais vraiment prendre une baby-sitter et que les enfants rentrent chez eux. Mais là, ce n'est vraiment pas possible financièrement ... », précise Rozenn.

« C'est vrai que quelqu'un à domicile, ça aurait été vraiment l'idéal, c'est sûr ... On a fait les calculs pour voir à combien ça reviendrait, mais en la confiant comme on la confie 35h/semaine, ça fait un salaire ... c'est mon salaire en fait ! », raconte Christine.

Cependant, peu d'entre eux peuvent s'offrir les services quotidiens d'un(e) baby-sitter. Même si l'emploi d'une personne à domicile donne le droit à des réductions d'impôt, les familles doivent tout de même avancer l'argent du salaire et des cotisations sociales. Seules les familles avec un certain niveau de revenus peuvent adopter ce système, parfaitement adapté aux besoins flexibles des horaires de travail non standard. Marie et Pierre, musiciens professionnels de renommée internationale ont adopté ce système, qu'ils considèrent comme idéal dans la mesure où il y a quatre enfants à garder et où cela permet de laisser les enfants dans leur environnement familial, sans perturber leur vie quotidienne. Sylvie, l'employée de maison vient tous les jours de 11h à 18h environ et elle s'installe à domicile lorsque Pierre et Marie partent pour plusieurs jours en tournée. Mais, d'une part, ils ont des revenus confortables (5 000 € par mois environ), d'autre part, la petite Emma n'a pas six ans, ce qui leur permet de bénéficier de l'aide financière de la CAF et de diminuer considérablement le coût d'un tel service.

« J'ai vraiment trouvé que c'était une très bonne solution. Grâce à l'aide de la CAF, on peut se le permettre. C'est idéal ? D'abord moi cela m'aide beaucoup pour les tâches ménagères, je ne suis pas toute seule. Quatre enfants, c'est quand même beaucoup de travail ! Et puis ensuite, quand je ne suis pas là, quand on part en tournée ou qu'on travaille toute la journée pour un enregistrement, les enfants sont chez eux, ils sont bien. »

Dans certains cas, afin de profiter tout de même en partie du confort que peut donner ce type de service, certaines familles ajustent le nombre d'heures de baby sitting à leurs revenus. Ainsi, comme Marie et Pierre, Natacha et Gabriel bénéficient d'une aide financière de la Caisse d'allocations familiales pour payer la baby-sitter qui vient garder leurs filles, ainsi que d'une réduction d'impôt en fonction du montant global de la garde. Ils ont calculé le nombre d'heures qu'il pouvait se permettre de payer et ont recruté une baby-sitter sur cette base. Elle va ainsi trois soirs par semaine récupérer la plus jeune des filles à l'école et reste jusqu'à 18h30. Gabriel rentre de son côté vers 17h30 avec l'aînée et peut l'aider à faire ses devoirs pendant que la baby-sitter s'occupe de la plus jeune.

Cependant lorsque les revenus du ménage sont trop faibles, il est difficile de faire face au coût d'une baby-sitter, comme le montre le cas de Laure. Infirmière dans une clinique psychiatrique, elle vit seule avec son fils de 7 ans. Elle explique au cours de

l'entretien qu'elle a recruté une baby-sitter pendant le temps de ses études d'infirmière, mais qu'elle ne pouvait pas se permettre de la déclarer en raison du coût des charges sociales. Même le tarif de 7€ de l'heure négocié au noir avec la personne chargée de garder son fils posait problème en raison du nombre d'heures de garde dont elle avait besoin lorsqu'elle effectuait des stages, commençait tôt le matin ou finissait tard le soir. Lorsqu'elle s'est mise à travailler il y a quelques mois de cela, elle s'est demandée comment elle allait faire pour faire garder son fils pendant son temps de travail. Elle a alors eu connaissance d'une association proposant les services d'un intervenant professionnel de la petite enfance à domicile, à des tarifs fixés en fonction du niveau de revenu. Cette solution est pour Laure idéale car elle permet à son fils d'être gardé chez lui, par des professionnels de l'enfance, au tarif de 1,90 € de l'heure. Par ailleurs, l'offre proposée est flexible, s'adaptant à l'emploi du temps de Laure qui alterne services du matin et du soir et travaille un week-end sur deux. Laure contacte donc l'association dès qu'elle connaît son planning du mois et l'informe des plages horaires pour lesquelles elle a besoin d'un tiers. L'intervenant, qui n'est pas toujours la même personne, vient tôt le matin pour lever Killian lorsqu'elle commence à 6h30 ; ou alors, lorsqu'elle travaille le soir et termine son service à 21h30, l'intervenant va chercher Killian à l'école à 16h30 et reste jusqu'au retour de Laure vers 22h. Enfin, Laure a également quelqu'un un samedi sur deux.

Mais ce type d'offre de service reste aujourd'hui marginal. Composée de douze intervenants professionnels, l'association qui propose ses services à Laure répond en priorité aux personnes connaissant des situations limites, comme les mères seules travaillant avec des horaires non standard et dont le revenu est faible.

Pour faire face à leurs besoins quotidiens de garde, les familles rencontrées ne peuvent pas s'organiser uniquement à partir des ressources de garde formelles. Nous l'avons vu, les solutions existent, mais elle ne sont pas toujours disponibles ou accessibles et ne couvrent pas toujours les besoins de garde des familles. L'ensemble des personnes rencontrées dans le cadre de cette étude mobilise donc d'une façon ou d'une autre des ressources de garde informelles.

2. Des ressources de garde informelles

Dans le cas des horaires de travail non standard, la configuration familiale constitue en elle-même une ressource de garde. En effet, la pression que vivent les familles pour trouver des solutions tôt le matin, tard le soir ou le week-end, n'est pas la même si le parent est seul face à ses responsabilités de parent ou s'il peut compter sur l'autre parent, conjoint ou ex-conjoint pour participer à la prise en charge des enfants.

La configuration familiale : une ressource de garde essentielle

L'analyse des vingt et une situations de l'étude permet d'identifier trois cas de figure : les cas où les deux parents contribuent à la garde des enfants, selon le principe du parent relais, les cas de familles monoparentales où l'ex-partenaire est très peu impliqué et enfin les couples où le conjoint est très peu disponible.

L'analyse qualitative confirme ici l'une des conclusions de l'enquête quantitative : le système du parent relais constitue une solution de garde très fréquente des familles dont les parents travaillent sur des plages horaires décalées. Travaillant tôt le matin, tard le soir, pendant les nuits ou les week-ends, un certain nombre de couples de notre échantillon (tableau 4) s'organisent pour ne pas avoir les mêmes plages horaires de travail et s'assurer ainsi qu'il y a toujours l'un des deux parents auprès des enfants. Ce fonctionnement est particulièrement adapté aux périodes où les services de garde traditionnels ne sont pas disponibles.

Reprenons le fil de l'histoire de Natacha, employée dans un salon de coiffure et de Gabriel qui travaille dans la boulangerie industrielle. Comme nous l'avons expliqué, Gabriel travaille de nuit, ce qui n'est pas toujours facile sur le plan personnel car il manque souvent de sommeil. Cependant, en terme de garde, cela constitue une bonne solution car Gabriel est disponible dans la journée pour s'occuper de ses filles. Lorsqu'il rentre le matin à 7h00, il se couche pour récupérer, au moment où les autres membres de la famille se réveillent. A l'exception du lundi où Natacha ne commence qu'à midi et prend un peu plus de temps le matin, Amélie, 9 ans et Clémence, 5 ans se lèvent à 6h30, prennent leur petit déjeuner, puis s'habillent et font leur toilette. A 7h35 elles quittent toutes les trois la maison pour déposer Clémence à la garderie de l'école qui est à proximité. Natacha et Amélie vont ensuite en voiture puis en métro jusqu'à Rennes car Amélie, qui a des problèmes de malformations du palais est à l'école là-bas. Natacha se rend ensuite à son travail. C'est ensuite Gabriel qui prend la relève, se réveille à 11h00 pour aller chercher Clémence à l'école, car elle a des problèmes d'alimentation et ne

peut pas rester à la cantine. Après l'avoir fait déjeuner, il la ramène à l'école. Il est déjà 13h45 et Gabriel fait une sieste pour prolonger un peu sa trop courte nuit. Il se lève un peu plus tard dans l'après midi pour aller chercher la plus grande à l'école à Rennes à 17h00, pendant que la baby-sitter s'occupe de Clémence. Lorsqu'elle rentre du travail, entre 18h30 et 20h00 en fonction des jours, Natacha prend le relais. Le week-end est également organisé en fonction des horaires de travail de chacun : Gabriel garde ses filles le samedi pendant que Natacha travaille. De son côté, il travaille un samedi sur deux de 21h00 à 5h00 du matin, ce qui est fatigant car il n'est rentré que vers 7h00 de sa nuit de travail du vendredi.

C'est également ce type de fonctionnement en relais qu'ont adopté Patrick, conducteur de train et Anne, employée dans un salon de coiffure. Au cours de l'entretien, tous les deux soulignent d'ailleurs cet aspect positif du travail avec des horaires décalés, qui offre la possibilité d'être avec les enfants pendant des périodes où beaucoup de gens travaillent :

« Patrick : L'autre avantage c'est que je peux être à la sortie de l'école à 16h30 et même parfois le midi. Je peux aller les chercher et les ramener ici pour manger de temps en temps. Ca amène une vraie qualité de vie aux enfants ça.

Anne : Ils ne nous ont pas toujours tous les deux ensemble mais ils ont toujours l'un ou l'autre ».

On comprend bien que la configuration familiale est ici une donnée importante. La présence de deux conjoints facilite beaucoup cette pratique de l'alternance auprès des enfants. Cependant, on la retrouve également dans les familles monoparentales lorsque l'ex partenaire est impliqué dans la garde des enfants. C'est le cas de Rozenn dont l'ex conjoint a en garde les deux enfants du lundi au mercredi midi, et dans une moindre mesure de Prisca dont le fils Tao va chez son père tous les mercredis soirs à 18h00 et un week-end sur deux dès le vendredi soir. Educatrice de jeunes enfants en crèche parentale, Prisca peut sans problème commencer à 7h30 le jeudi matin et finir plus tard le vendredi. A l'inverse, Elise, Katia, Laure et Béatrice elles aussi mères seules ne peuvent pas compter sur le père de leurs enfants, sauf pour certaines vacances. L'organisation de la garde repose donc entièrement sur elles, ce qui contribue à créer de la pression au quotidien.

Le cas de Désirée et Nestor illustre également l'importance que peut avoir l'implication ou plus simplement la présence du conjoint lorsque les horaires de travail

sont non standard. Désirée est caissière dans la grande distribution, elle a des horaires variables, irréguliers et peu prévisibles (connus seulement deux semaines à l'avance). Elle travaille certains samedis, peut terminer tard le soir ou à l'inverse commencer tôt le matin. Nestor est intérimaire et travaillait au moment de l'entretien en usine, avec des horaires invariables puisqu'il commençait le matin à 8h30 et terminait le soir à 18h45. En raison de problème d'alcool et de violence, le couple est actuellement en crise et sur le point de se séparer. Cela est certes une bonne chose pour Désirée, mais elle a conscience des difficultés que cela va engendrer en termes de garde. Ainsi, lorsque Nestor ne dort pas à la maison et qu'elle commence à 8h00 le matin, elle doit se lever à 5h00 avec sa fille de 3 ans, pour l'amener chez sa sœur avant de se rendre à son travail. Elle appréhende donc de se retrouver mère seule, même si elle est très entourée par sa famille proche.

Si le système du parent relais permet de résoudre un certain nombre de problèmes liés aux horaires de travail non standard, il ne fonctionne pas chez tous les couples. Dans certains cas, le conjoint a des horaires imprévisibles et incompatibles avec un tel type de fonctionnement. L'organisation de la prise en charge des enfants repose alors entièrement sur les mères, elles mêmes soumises à des horaires de travail non standard. Restaurateur, Jean n'est jamais là le soir en semaine et Susanne gère seule les horaires de la baby-sitter en fonction de son emploi du temps. De la même façon, Isabelle ne peut pas compter sur Bertrand, monteur GSM (installateur d'antennes), pour s'occuper de façon régulière de leur fille de 3 ans et doit organiser la semaine sans lui :

« Alors pour Bertrand, c'est jamais fixe, jamais prévisible ... En ce moment, il est à Saint-Malo. Donc il est parti ce matin, il a quitté la maison à 7h30 parce que c'est un lundi matin donc il repasse par l'entreprise à 8h00, autrement il peut être parti dès 7h00. Et il peut revenir à 21h00, quand il fait très beau il revient beaucoup plus tard, comme il peut revenir à 18h30. Donc il est ... je peux absolument pas savoir quand il rentre... Il ne sait même pas lui-même à l'avance quand il va être en déplacement, ou alors il peut y avoir du changement au dernier moment. De façon générale, mais pas toujours, il sait le vendredi pour le lundi... »

Or Isabelle est éducatrice. Ses horaires de début de journée sont fixes et tout à fait compatibles avec la prise en charge de leur fille puisqu'elle commence à 9h00 le matin. Mais la situation est beaucoup plus compliquée le soir, car elle ne sait pas toujours à quelle heure elle termine. Tout dépend des besoins des familles qu'elle suit. Elle doit donc en permanence jongler entre ses horaires de fin de journée et sa fille. Marine, qui allait jusqu'à présent en crèche parentale, va désormais à l'école et mange à la cantine.

Le soir, la situation varie en fonction des jours. Ou elle va à la garderie et Isabelle la récupère à 18h45 à la fin de sa journée de travail, ou elle passe la prendre dès 16h45, la ramène chez elle avec la baby-sitter qui n'est pas motorisée et ne peut donc pas aller la chercher à la sortie de l'école. Isabelle repart alors travailler jusqu'à 21h00. Le mercredi, la prise en charge est encore différente : Marine va à la crèche parentale et c'est la mère d'un des enfants de la crèche qui la garde jusqu'à ce qu'Isabelle vienne la chercher vers 21h00. Cette organisation complexe n'est pas facile à vivre au quotidien :

« Donc moi j'ai été obligé de me caler, j'ai été obligée de caler le boulot et Marine, j'ai dû m'organiser pour que les deux soient compatibles, ce qui est complètement difficile, c'est-à-dire qu'à un moment donné quand j'ai une urgence, il faut que je trouve quelqu'un pour me la garder le soir, ou alors je ne peux pas y aller. Enfin voilà, y'en a au moins un des deux qui paye le prix de l'organisation professionnelle. »

Le cas d'Isabelle et de Bertrand contraste donc avec celui de Natacha et Gabriel que nous avons développé précédemment. Les deux couples ont des horaires de travail décalés, sources de stress et de fatigue, mais la situation n'est pas gérée de la même façon. La présence du conjoint, son implication réelle auprès des enfants apparaît dès lors essentiel pour gérer la situation et permettre une bonne articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Natacha et Gabriel font face ensemble aux difficultés de la vie quotidienne, alors qu'Isabelle est seule pour s'occuper de sa fille au quotidien. La configuration familiale n'est donc pas le seul facteur de pression. L'inégale répartition des tâches au sein du couple apparaît comme un facteur de pression, dans une situation qui est en elle-même compliquée à gérer puisque les horaires de travail des parents ne correspondent pas aux horaires de l'école et des services périscolaires.

On distingue bien dans notre échantillon les couples où les deux parents se partagent les contraintes quotidiennes (Natacha et Gabriel, Anne et Patrick, Magali et Eric, Samantha et Christian, Christine et Gaëtan, Virginie et Thibault, Camille et Matthieu, Prisca) et ceux où le conjoint est très peu impliqué (Susanne et Jean, Pierre et Marie, Stéphanie et Gilles, Francine et Xavier, Désirée et Nestor, Lucie et Nicolas, Elise, Isabelle et Bertrand, Laure, Katia, Mathilde et Claude, Béatrice).

Mais cela signifie-t-il pour autant que le parent relais est la seule solution satisfaisante pour permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle lorsqu'on travaille avec des horaires non standard ?

Dans notre échantillon, une autre solution informelle est fréquemment mobilisée : les grands-parents.

Les grands parents : pivot des arrangements de garde en dehors des ouvertures des services traditionnels

On rejoint une nouvelle fois les résultats de l'enquête quantitative menée au début de cette recherche. Parmi les familles que nous avons rencontrées, nombreux sont en effet les enfants gardés de façon régulière par l'un ou plusieurs des grands-parents (Francine et Xavier, Lucie et Nicolas, Stéphanie et Gilles, Rozenn, Virginie et Thibault, Elise, Camille et Matthieu, Laure, Patrick et Anne, et enfin Béatrice ; voir tableau 4). Ainsi, sans leurs parents respectifs, Lucie et Nicolas, qui habitent Paris, ne parviendraient pas à gérer la prise en charge de leur fils Antoine, 18 mois. Ce dernier va à la crèche toute la journée, mais Lucie est universitaire à Nantes et doit s'absenter plusieurs jours d'affilée pour assurer ses cours. Son emploi du temps semestriel est fixe, mais il comporte également une part d'aléatoire, en fonction des réunions auxquelles elle doit assister. De son côté, l'activité de Nicolas, régisseur général dans la production cinématographique, l'oblige à s'absenter plusieurs mois d'affilée. De plus, lorsqu'il est en préparation d'un tournage et qu'il reste travailler sur Paris, il commence tôt le matin et termine tard le soir. La crèche ne suffit donc pas à assurer la garde d'Antoine. Lucie sollicite régulièrement sa mère, son père ou sa belle-mère, qui habitent également sur Paris pour s'occuper de leur fils.

Francine et Xavier, qui travaillent tous les deux dans la grande distribution ont un emploi du temps très irrégulier et en partie imprévisible. Il est donc difficile de ne compter que sur les services de garde formels pour s'occuper de leurs deux enfants Mathéo, 7 ans et demi et Elina, 4 ans et demi. Ils disposent donc de différentes solutions, en fonction de la situation : la garderie de l'école, mais aussi des parents d'amis des enfants lorsque la garde est de courte durée. Enfin, lorsque tous les deux travaillent le soir tard, c'est la mère de Francine qui habite elle aussi Rennes qui va récupérer les enfants. Elle ne peut pas les prendre avant 18h00 car elle travaille également, mais c'est avec plaisir qu'elle va les chercher et les garde chez eux. Elle vérifie les devoirs, les fait dîner, s'occupe de la douche et enfin les couche.

Les amis

Comme on vient de le voir avec l'exemple de Francine et Xavier, les amis ou les parents d'amis des enfants peuvent participer de façon plus ou moins régulière à la garde des enfants. Afin d'éviter des frais de garde trop importants, Susanne sollicite régulièrement Blandine, dont la fille est une amie de Manon. Lorsqu'elle doit se lever tôt le matin pour aller à Paris ou lorsqu'elle rentre trop tard le soir ou encore lorsqu'elle travaille le mercredi matin, Manon va chez son amie Adèle. À l'inverse, Susanne prend régulièrement la fille de Blandine chez elle lorsque celle-ci doit partir plusieurs jours à l'étranger dans le cadre de son travail. S'il ne peut pas constituer un mode de garde à lui seul, ce principe de l'échange entre amis constitue une solution ponctuelle utilisée par un certain nombre des familles rencontrées (tableau 4) : Rozenn, Isabelle et Bertrand, Mathilde et Claude par exemple.

Au terme de cette analyse des solutions de garde utilisées par les personnes que nous avons rencontrées, il paraît difficile pour les parents travaillant avec des horaires non standard de ne recourir qu'à des services de garde formels. Les arrangements organisés sont pour la plupart une combinaison de ressources formelles et informelles. Dans certains cas, le système du parent relais suffit à compléter l'offre de garde formelle (Patrick et Anne, Natacha et Gabriel, Samantha et Christian, Christine et Gaëtan), mais d'autres combinent plusieurs types de ressources informelles. Rozenn s'appuie ainsi sur le système du parent relais, mais aussi sur sa mère et sur des amis. La question est alors celle de la stabilité de ces arrangements mixtes.

3. Des arrangements de garde mixtes plus ou moins stables

L'idée de stabilité est celle d'une organisation définie une fois pour toute, non pas en terme de planning précis, car les emplois du temps des familles sont souvent variables et plus ou moins prévisibles, mais en termes de ressources disponibles. Cette stabilité est définie comme bonne, (pour Magali et Eric, Francine et Xavier, Christine et Gaëtan, Natacha et Gabriel, Rozenn, Susanne et Jean, Virginie et Thibault, Elise, Camille et Matthieu, Laure, Prisca, Mathilde et Claude, Marie et Pierre, Patrick et Anne), dans la

mesure où les parents ont anticipé les besoins de garde possibles et identifié les ressources qu'ils mobiliseront dans telle ou telle situation.

Mathilde et Claude sont tous les deux intermittents du spectacle. Elle est preneur de son et travaille entre 5 à 10 jours par mois. Mais elle est informée peu de temps à l'avance des tournages auxquels elle participe. En tant que comédien, Claude part plusieurs mois d'affilée pour répéter une pièce ou la produire en tournée. Ils ne peuvent donc pas compter sur une organisation fixée une fois pour toute. Cependant, lorsqu'elle est contactée pour un tournage, Mathilde dispose d'une pluralité de ressources qu'elle peut mobiliser pour organiser son absence. Elle sollicite d'abord son réseau de baby-sitter pour voir laquelle sera disponible et pourra venir passer plusieurs jours chez eux pour s'occuper de leurs deux filles Juliette, 12 ans et Raphaëlle, 9 ans. Elle complète ensuite l'emploi du temps avec sa mère qui prend toujours les filles un jour ou deux. Enfin, elle sollicite également les parents des amies des filles pour tout ce qui concerne les activités extra-scolaires :

« Moi quand je suis partie je suis partie, donc l'organisation, elle s'est faite avant, je l'ai anticipée. En fait, quand je sais que j'ai du travail, et qu'on n'est là ni l'un ni l'autre, je commence par me dire, 'bon comment je vais faire?', alors j'appelle déjà les filles, les baby-sitters susceptibles de venir, je leur demande si elles sont disponibles, je leur dit 'voilà cette semaine là je risque de travailler, est-ce que t'es disponible? Elles me disent oui ou non, elles me disent pas tel jour ou tel jour, et après j'organise la semaine quoi. Ce qu'il y a à faire... en général, elles ont à intervenir de 17 heures à 8 heures et demi le lendemain matin, pour accompagner Raphaëlle. Juliette se gère un peu plus facilement, maintenant, mais c'est ça. Donc elles dorment ici, les baby-sitters, et à la limite je fais une liste de menus aussi pour la semaine, après elles se débrouillent, si elles veulent faire autre chose, mais y'a de la bouffe, je prépare d'avance, je congèle, ou de la soupe, machin... Donc oui, j'appelle d'abord les baby-sitters, et j'appelle aussi ma mère, pour voir si elle est là, parce qu'elle est pas toujours là non plus, et si elle peut me les prendre un soir ou deux. Mais bon, vu son âge aussi, je veux pas trop... je veux pas trop la fatiguer non plus, donc parfois j'essaye de faire en sorte qu'il y en ait une qui va chez une copine, et du coup y'en a plus qu'une qui va chez ma mère, par exemple. Ouais l'autre fois Raphaëlle est allée chez sa copine et donc Juliette chez ma mère, une... c'est plus facile, parce qu'elle a 77 ans, ma mère, elle est aussi fatigable, tout ça, bon... Donc on voit avec les parents des copines. Et puis Juliette fait de la danse et du piano, et Raphaëlle elle fait du tennis et du violon, donc ça veut dire aussi deux fois par semaine au conservatoire, et ça aussi, les baby-sitters doivent le faire. Et puis on est aussi organisés avec des mamans, parce que y'en a deux du quartier, par exemple pour le solfège, moi je fais l'aller et l'autre fait le retour, on s'arrange. Donc des fois quand je suis pas là, je leur demande si elles peuvent pas aussi faire l'aller, on s'arrange, quoi ».

L'organisation n'est certes pas simple et Mathilde doit à chaque fois trouver les solutions, mais les personnes mobilisées sont toujours les mêmes. Le système est donc stabilisé.

En définitive, quelles que soient les ressources mobilisées, les familles dont l'organisation est stable dispose d'un mode de fonctionnement défini à l'avance : Laure sait ainsi qu'elle peut compter sur l'association de garde à domicile pour s'occuper de

son fils, Anne et Patrick s'appuient sur leur propre disponibilité, sur l'assistante maternelle les soirs où Patrick est de service et où Anne termine à 19h et sur la baby-sitter trois soirs par semaine. Susanne et Jean ajustent les horaires de la baby-sitter en fonction des réunions de Susanne, Rozenn sait que sa mère viendra l'aider si elle doit faire des heures complémentaires.

Cette organisation se traduit également par un timing très précis des activités de chacun au quotidien. Si l'on considère les situations déclinées jusqu'à présent, il est frappant de constater la précision de l'organisation de la vie quotidienne de Natacha et Gabriel par exemple. Le réveil du matin est ainsi très minuté :

« Le matin, le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi, au niveau du réveil, c'est pareil. Pour éviter de bousculer les filles, le réveil sonne à 6h30. On fait le câlin jusqu'à 6h45 dans le lit. Ensuite on a la pendule ici, mais en principe je la fais sonner à 7h05. Ca signifie que de 6h45 à 7h05 c'est petit déjeuner, après de 7h05 à 7h25, on fait la toilette, on s'habille etc... après il faut qu'elles descendent mettre leur manteau, moi je me prépare avec le peu de temps qu'il me reste. A 7h35, il faut que l'on quitte la maison. Alors je dépose la petite à la garderie. J'essaie de jouer un peu, de ne pas la laisser comme ça ... jusqu'à 7h40-45. Il faut que l'on ait quitté l'école à 7h45 pour qu'au niveau de la circulation on soit à 8h00 au parking du métro. On prend le métro puis le bus avec Amélie pour être à 8h25 à l'école à Rennes. Si tout se passe bien, on arrive à l'école à 8h20. »

Cette organisation minutieuse du matin est la même pour tous les moments de la journée où les parents doivent jongler avec leurs contraintes professionnelles et la prise en charge des enfants. Ainsi, à chaque fois que Patrick, conducteur de train reçoit sa grille de services pour quatre mois, Anne établit un planning très précis semaine par semaine, mentionnant pour chaque jour l'activité des enfants, les horaires de travail de Patrick, la prise en charge par l'assistante maternelle ou par la baby-sitter.

« Alors voilà comment cela se passe. A partir du moment où Patrick a sa grille, moi je la reporte sur des feuilles qui sont accrochées sur le frigo avec mes horaires, les horaires d'école et puis les heures de garde que l'on doit prévoir. Vous voyez, en rouge c'est les heures de garde de l'assistante maternelle, et puis il y a la baby-sitter... je fais ça depuis longtemps ».

A l'inverse, la stabilité des arrangements de garde est faible lorsqu'aucune forme d'organisation n'est fixée. Cela concerne peu de familles de notre échantillon : Désirée et Nestor, Isabelle et Bertrand, Katia et Béatrice. Leur situation contraste fortement avec celles que nous avons déclinées précédemment. Katia vit seule avec sa fille de 5 ans. Employée en Contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) comme femme de ménage dans une maison de retraite, elle termine souvent tard le soir et peut commencer tôt le matin. Son salaire ne lui permet pas de prendre quelqu'un pour aller chercher sa fille à l'école et comme elle n'est pas en très bons termes avec sa famille, elle ne peut pas

mobiliser ses parents. Elle s'organise donc seule et s'appuie uniquement sur l'aide que lui apporte une voisine qui a elle aussi des enfants. Mais l'arrangement est très instable et ne permet pas à Katia de faire face à ses obligations parentales et professionnelles. D'ailleurs, l'impact négatif de cette organisation sur la petite Louane âgée de 5 ans est très net. En effet, lorsque la voisine la récupère à l'école, elle la garde chez elle jusqu'au retour de Katia vers 22h00. Cette dernière doit donc la réveiller pour la recoucher dans son lit. Ce rythme de sommeil fragmenté n'est pas bien vécu par Louane qui est fatiguée à l'école. La maîtresse essaie d'ailleurs de la faire déjeuner au premier service, dès 11h30, pour qu'elle puisse se reposer avant la reprise de 13h30. La situation est ici très instable et difficile à tenir.

Isabelle et Bertrand dont nous avons déjà abordé l'histoire ont eux aussi un arrangement de garde très fluctuant et vivent une pression quotidienne importante. Isabelle ne peut pas compter sur Bertrand, elle doit faire face seule aux problèmes de la garde de leur fille le soir lorsqu'elle doit travailler plus tard ou le matin lorsque son premier rendez vous est à 9h. A la différence de Mathilde, le réseau de ressources d'Isabelle n'est pas stable. Elle ne sait jamais exactement comment elle va s'organiser : certains soirs elle va la chercher à la garderie de l'école, d'autres soirs elle prend une baby-sitter, d'autres soirs encore son mari rentre plus tôt et passe prendre Marine. Par ailleurs, les choses ne sont jamais simples et Isabelle court toujours entre son lieu de travail et l'école : lorsqu'elle va récupérer Marine à la garderie, elle arrive toujours un peu en retard, ce qui bien sûr pose problème. Par ailleurs, la baby-sitter n'étant pas motorisée, c'est elle qui doit passer la prendre et la ramène chez elle avec Marine avant de repartir travailler. Le mercredi enfin, Marine va à la crèche parentale et c'est la mère d'un des enfants de la crèche qui s'occupe de Marine jusqu'à 21h ou 21h30. Cette course permanente crée un stress quotidien et une pression continue. Isabelle n'est donc pas parvenue à trouver de solution stable, elle a du mal à concilier la souplesse qu'exige son activité d'éducatrice et la prise en charge de sa fille. Cette dernière fait souvent de longues journées à l'école et ne se couche jamais avant 22h00 le soir. En d'autres termes, la situation est très insatisfaisante pour Isabelle qui considère qu'elle impose à sa fille un rythme de vie trop soutenu, mais n'est pas non plus épanouie dans son activité professionnelle

« Quand j'ai commencé à travailler, avec Marine, la crèche finissait à 18h30. Je l'ai souvent déposé tôt et repris tard le soir... parce que la crèche finissait à 18h30. et son père n'est jamais allé à la crèche. (...) Je me suis vite rendue compte que j'allais pas pouvoir faire face aux horaires de

boulot, et donc j'ai pris une baby-sitter (...) Maintenant qu'elle va à l'école, le matin je la dépose, j'essaie d'éviter la garderie du matin, compte tenu que ça a été un peu galère, l'école et que je trouve que ça fait beaucoup, et puis ils m'ont dit à l'école, ça fait vraiment beaucoup, c'est vrai : matin, la journée, la cantine, la garderie du soir... Parce que je vais pas la chercher tous les soirs à 4:30, selon mes horaires, selon la nécessité du travail, je vais la chercher à l'école ou pas. Selon le besoin, je la dépose donc à l'école, mais elle va quasiment plus à la garderie le matin, sauf quand je commence à 9:00. Donc je la dépose à 8:35 ou 8:45, elle mange tous les jours à la cantine, le soir soit elle va à la garderie, soit je vais la chercher à 5 heures moins le quart pour la déposer à la maison et repartir au boulot... et là, elle reste avec la baby-sitter jusqu'à ce que je revienne ou jusqu'au retour de son père, quand il peut rentrer. (...) Donc le mercredi, y'a pas de mode de garde à Châteaugiron, à part effectivement la halte-garderie parentale mais qui nécessite encore plus d'organisation. Moi j'allais implorer... Donc j'ai conservé Menthe à l'eau, parce que c'est pas avant 4 ans qu'il y a le centre aéré, ici, et à 4 ans, Marine pourra aller au centre de loisir ici. Et puis les horaires ici, c'est 9 heures moins le quart, 6 heures moins le quart. Tandis qu'à menthe à l'eau, c'est ouvert de 7:30 jusqu'à 7 heures moins 10 le soir. Et... j'ai trouvé autre chose. Je me suis rendu compte que c'était bien gentil, mais déjà financièrement, ça coûte extrêmement cher, quoi, je paye la BS avec des chèques emploi service et je trouve que c'est très cher, c'est 7 € de l'heure, mais ça fait 14 € hein en fait, parce qu'on paye quasiment le double... parce que je fais le choix de la déclarer, je vais voir au niveau impôts, et puis pour elle aussi ça lui fait un salaire, mais... donc cette année, depuis janvier, j'ai réussi à confier ma fille à la mère d'un copain de la crèche. C'est-à-dire que lundi, mardi, jeudi vendredi, soit je suis sous l'organisation garderie du soir, sauf le vendredi soir parce que c'est son père qui va la chercher tous les vendredi soir à l'école, parce que c'est convenu comme ça, et ça il tient à le faire, donc c'est soit la garderie du soir sauf le vendredi, soit BS, en fonction des horaires, mais c'est pas prévisible... ou rarement. Et le mercredi soir, Marine est récupérée par la mère d'un copain de la crèche, chez qui elle passe la soirée, ce que je n'avais jamais fait jusqu'ici parce que j'avais pas envie de confier mon p'tit bout... Maintenant, j'arrive. Donc comme ça, ça me permet d'aller bosser le mercredi je la dépose à la crèche, et je la récupère vers 9:00, l'autre fois même je suis rentrée à 9:30... donc, ça lui fait une bonne journée, quoi. »

L'analyse développée nous a permis d'identifier un certain nombre de variables contribuant à la pression de la vie quotidienne : les horaires de travail bien sûr, qui créent un besoin de garde à des moments où les services traditionnels ne peuvent pas être mobilisés, mais aussi le niveau de revenu qui ne permet pas aux familles de recourir à des employées de maison, la configuration familiale et la répartition des tâches au sein du couple également qui complexifie encore la situation puisque certaines des mères que nous avons rencontrées se retrouvent seule face à la gestion du quotidien. Bien entendu, la multiplication de ces variables crée des situations de vie difficiles, où la pression est maximale. C'est le cas de Katia et de Béatrice, mères seules dont les revenus sont faibles et qui ne peuvent pas non plus compter sur les membres de la famille. La possibilité de combiner ou non ces différents éléments crée un arrangement de garde plus ou moins stable et par là même une pression plus ou moins forte. Plus l'incertitude est importante, plus les choses sont difficiles à gérer. Mais cela signifie-t-il que l'ensemble des familles dont l'organisation est stable ne subit pas de pression ? Non, car même lorsque la stabilité de l'arrangement est bonne, la situation n'est pas

forcément satisfaisante. Car c'est bien de cela qu'il s'agit, de la satisfaction ou de l'insatisfaction des familles lorsqu'elles racontent leur vie quotidienne. Un arrangement peut être stable, mais il n'est pas pour autant satisfaisant, ce qui rend la pression des contraintes familiales et professionnelles plus difficile à supporter. D'autres variables interviennent donc pour expliquer la pression, des variables plus subjectives qu'il nous faut maintenant appréhender.

IV. Les variables plus subjectives de la pression : satisfaction et insatisfaction des familles rencontrées

Au bout du compte, on le voit à travers les histoires de vie que nous avons déroulées, les familles que nous avons rencontrées trouvent des solutions, certes plus ou moins stables, pour faire garder leurs enfants pendant leur temps de travail. Il est frappant de constater qu'un grand nombre d'entre elles s'adapte aux contraintes induites par les horaires de travail non standard. Certains en soulignent même les avantages. Laure, qui est, rappelons-le, infirmière en clinique psychiatrique, alterne horaires du matin et horaires du soir. Mais ponctuellement, elle a également des horaires standard, commençant à 8h30 et finissant à 17h30. Or, elle n'aime pas ces journées qui selon elle ne lui laissent le temps de rien :

« Moi, je suis tellement habituée aux horaires décalés, quand on est du matin, il reste l'après-midi pour faire tout ce qu'on a à faire ou inversement. Enfin, les gens qui travaillent en horaires décalés, en général, aiment ça, quoi ! Nous, en tant qu'infirmières, on aime ça, quoi. C'est vrai que la plupart des gens que je connais, oui, on aime ça. Parce que quand on va faire ses courses le lundi matin, il y a personne quoi. Moi, j'essaie de ne pas aller faire mes courses le samedi après-midi, des choses comme ça, si vous voulez, que moi j'aime bien ! C'est vrai que quand je fais une journée 8h30-17h30, cet horaire là, moi, j'ai l'impression que j'ai le temps de rien faire cette journée là ! Cette journée là, j'arrive, je suis lessivée ! Parce qu'en plus j'ai fait que de l'administratif et puis j'ai été de gauche à droite, enfin, je ne suis pas tellement satisfaite avec cet horaire là et puis j'arrive chercher mon fils et puis, c'est vrai que j'ai l'impression que la journée est un petit peu... que j'ai eu le temps de faire beaucoup moins de choses que d'habitude. Mais effectivement, les gens qui ont des horaires classiques comme ceux là, ce qui est la plupart des gens, plus ou moins, que ce soit 8h – 18h, ils me disent « mais comment tu fais pour avoir des horaires... ? » mais moi, j'aime beaucoup ! J'aime beaucoup ces horaires ! C'est plus mon rythme, je me lève à 5h ½ et je me lève sans problème. A 7h ½ pour aller conduire mon fils à l'école, j'ai beaucoup plus de mal ! C'est une autre... c'est vrai qu'à 6h, il n'y a personne sur la route, j'aime beaucoup ces horaires décalés. »

De même Patrick, le conducteur de train souligne les aspects positifs des horaires décalés :

« Mais il y a quand même des avantages. J'aime bien être en repos à la maison mardi, mercredi en semaine parce que c'est bien, on est en famille tout cet après-midi, que ce soit comme ça ou un dimanche, ça ne me dérange pas. Quand vous avez votre repos en semaine, vous voulez aller bricoler puis aller dans les magasins, il n'y a personne, vous allez le mardi matin ou le jeudi matin, il n'y a pas un chat. Je ne fais jamais mes courses le samedi, une fois tous les deux mois. Sinon je vais toujours en semaine, sans les enfants, quand ils sont à l'école ou j'emmène ma femme. »

Ou encore ces propos surprenants de Gabriel, le boulanger, qui se demande comment il parviendrait à fonctionner à nouveau avec des horaires de travail standard :

« Je n'aime pas arrêter le midi. Si je partais dans le bâtiment ça sera le matin jusqu'à 12h30, reprendre 13h30, ça j'aime pas. Après quand il faut repartir dans l'après-midi. Je l'ai fait en travaillant avec son père mais ça ne va pas parce que d'habitude 14h c'est l'heure où je vais me coucher. Vous imaginez bien qu'après avoir mangé... Donc il y aura des avantages et des inconvénients. L'avantage c'est de ne plus bosser le week-end, il n'y aura plus besoin de se lever la nuit mais l'inconvénient c'est gérer les horaires. »

La question est ici celle de la perception de la pression induite par les contraintes professionnelles et familiales que doivent gérer les familles au quotidien. Une même situation peut être bien vécue ou mal vécue par les personnes concernées, selon ses attentes et ses aspirations. En effet, la pression liée aux contraintes de telle ou telle activité professionnelle s'inscrit dans un contexte de vie spécifique. Chacun a ses propres objectifs et attentes sur le plan familial et professionnel. Lorsque l'organisation mise en place ou l'activité exercée n'y répond pas, le sentiment de pression devient plus important.

La démarche qualitative que nous avons menée complète ici les résultats de l'exploitation de l'Enquête Mode de garde et rejoint un certain nombre des questions posées dans la première partie de ce rapport. Ce qui importe n'est plus les variables objectives qui facilitent la vie quotidienne ou augmentent la pression, mais plutôt le sentiment de pression. Certes, les familles que nous avons rencontrées ont recours au système du parent relais ou aux grands-parents pour s'occuper des enfants pendant qu'ils vont travailler. Mais cette organisation correspond-elle à un choix ou à une obligation ? Répond-elle à la conception que la personne se fait de son rôle de parent ? De même sur le plan professionnel, la pression liée aux horaires décalés est plus facile à gérer lorsque l'activité est jugée satisfaisante, qu'elle répond aux attentes professionnelles des personnes. C'est cette satisfaction ou insatisfaction familiale et professionnelle exprimée dans le cadre des entretiens que nous nous proposons d'analyser.

1. Un arrangement de garde qui ne répond pas toujours aux souhaits des parents

Les entretiens menés auprès des familles montrent que les parents n'ont pas toujours le choix de leur mode de garde. Pour des raisons d'ordre matérielle et financière, l'organisation de la garde ne répond donc pas toujours aux souhaits des parents. Ainsi, Samantha et Christian n'ont pas réussi à trouver une assistante maternelle qui accepte la flexibilité de leurs horaires et ils ont dû trouver une autre solution, en modifiant les horaires de travail de Christian pour lui permettre d'être à la maison lorsque Samantha n'est pas là. Samantha et Christian habitent en milieu rural et ont tous les deux des horaires de travail décalés. Elle tient un salon de coiffure et a de longues journées de travail, y compris le samedi. Régleur dans une entreprise pharmaceutique, jusqu'à présent Christian alternait horaires du matin et horaires de l'après midi une semaine sur deux. Ils ont une première fille de 7 ans et une petite fille de 1 an. Malgré tous leurs efforts, ils ne sont pas parvenus à trouver une nourrice qui accepte de prendre leur fille Inès plus tard le soir et de la garder le samedi. Pour pouvoir poursuivre leur activité professionnelle et s'occuper de leur fille, Christian a décidé de travailler de nuit, de 21h30 à 6h30 le matin. Inès est donc gardée par une assistante maternelle de 8h30 à 16h00, puis par son père qui va la chercher ainsi que l'aînée, Justine. Le samedi, Samantha est au salon de coiffure et Christian reste avec les filles. De son côté, Samantha a décidé de ne plus travailler le mercredi pour s'occuper des filles pendant que Christian dort le matin. Il la relaie l'après midi pour lui laisser le temps d'effectuer des démarches administratives, faire le ménage ou faire les courses. Le système du parent relais qui donne une bonne stabilité à l'arrangement de garde est ici adopté par défaut et ne constitue nullement une solution satisfaisante. Samantha et Christian soulignent au cours de l'entretien l'impact négatif de ce mode de fonctionnement sur leur vie conjugale :

« Elle : Là, au bout d'un moment, c'est pas une vie... pour l'organisation, parce qu'en fin de compte on se croise plus ou moins parce que lui il va se coucher à 8:00 quand on part, en fin de compte, et il se réveille vers 13:30, 14:00...

Lui : On est jamais, comment... comme aujourd'hui ce matin t'étais partie, cet après-midi c'est moi qui suis pas là, on se croise, on est des courants d'air! Et à la longue ça peut être pesant, mais bon, après, c'est comme ça, c'est des habitudes.

L'aménagement de leur temps de travail a certes donné une solution de garde pour leurs deux filles, mais ils ne vivent pas les choses de façon satisfaisante et la pression quotidienne est importante. Au moment de l'entretien, les échanges concernant les évolutions possibles de l'organisation de garde traduisent bien cette tension de la vie quotidienne :

« Lui : ben nous, on peut pas changer...

Elle : Ce serait pas gérable de changer... Y'aura toujours quelque chose qui va empêcher de faire autrement...

Lui : Non, puis même, c'est le système qui veut qu'on est obligé... (...) moi je peux changer d'horaires, mais ça va poser un problème pour les deux filles. Donc là, dans l'immédiat... on va voir, mais pour l'instant... peut-être quand elle ira à l'école

Elle : oh tu pourras pas supporter sur trois ans et demi... (à son mari :) tu pourras rester encore deux ans de nuit?

Lui (mimant un idiot) : non, non, je vais me tirer une balle dans la tête... t'es bête ou quoi?

Elle : non, mais ce sera pas gérable...

Lui (méprisant) : pff... ben si tu le dis! Pour moi, ce sera gérable, pour elle, non, ce sera pas gérable...

Elle : non, mais c'est pas pour moi, c'est pour toi, hein, moi je... c'est pas pour moi que je pense, c'est pour toi, mais moi je suis sûre que tu pourras pas faire ça encore deux ans, vivre comme on vit là...

Lui (radouci) : mais bon, de toutes façons, on verra... (...) Mais nous de toutes façons on peut pas changer, c'est à nous de s'adapter de toutes façons à la situation. Même si on voulait changer, on pourrait pas... Ou alors il faudrait des garderies, des endroits comme ça, mais en horaire décalé... (...) Nous on est bloqués...

De la même façon, et c'est un résultat important de cette enquête qualitative par rapport aux conclusions de l'enquête quantitative, la mobilisation des grands-parents n'est pas toujours vécue de façon satisfaisante par les uns et les autres et peut également apparaître comme une solution par défaut. Elise, l'aide soignante, seule avec son fils, sollicite toutes les semaines ses parents pour aller récupérer Herman à l'école. Cette solution certes stable puisque ses parents sont disponibles, n'est cependant pas celle qui lui convient le mieux. Elle préférerait avoir une baby-sitter, mais ne peut pas se le permettre financièrement. Le recours aux grands parents est donc une solution par défaut :

« Moi j'ai mes rituels avec lui, et puis après, mon père il a ses propres rituels avec son petit-fils, il fait autre chose, il fait à sa manière... ma mère elle fait aussi à sa manière. Y'a des choses qui peuvent me déranger, on peut en discuter, mais après, je peux pas et leur demander d'être là et leur dire 'ben non, c'est pas comme ça qu'il faut que tu fasses'... Si c'est eux qui le gardent, faut que je les laisse faire à leur manière.(...) La contre-partie avec ma mère, c'est que je suis obligée de faire... je suis obligée de faire avec quoi. Si elle me demande quelque chose, en échange? Je pense, ouais, que c'est pas... C'est pas conscient, hein, mais... elle va savoir me le dire, quoi. Si je discute

avec elle sur quelque chose, elle va savoir me dire 'avec tout ce que je fais pour toi!'... Elle... ça n'a pas d'emprise, parce que je sais très bien, je lui dis, 'je sais très bien ce que tu fais pour moi, j'en suis très contente, je vais pas te le répéter à chaque fois que je te vois...' C'est vrai, je vais pas non plus... J'en ai conscience, de ce qu'elle m'apporte, je vais pas... Donc elle, elle aimerait bien à certains moments me tirer... ça se joue un peu à l'affectif, elle est un peu spéciale ma mère, hein. »

On le voit, la sollicitation des grands-parents ne va pas forcément de soi. Un certain nombre de désaccords peuvent survenir quant aux choix éducatifs, et la confiance nécessaire pour faire garder son enfant par un tiers n'existe pas toujours avec les grands-parents. Elise explique ainsi la différence qu'elle fait entre son père et sa mère :

« Mon papa, donc son grand-père, c'est quelqu'un de très posé dans sa vie, très calme, très serein, je l'ai jamais entendu crier ou... il nous a jamais crié dessus, par contre, il est pas du tout... il pose les règles, et généralement les règles sont pas franchies, les limites sont pas franchies, mais sans qu'on en ait peur, c'est quelqu'un qui est très rassurant, quoi, moi il me rassure beaucoup et je crois qu'il a une bonne... C'est bien que mon fils aille chez lui de temps en temps, ça lui fait du bien. Ça le pose, c'est un repère, mon père il est bien ancré dans sa vie, tout va bien, quoi. Et par contre ma mère c'est quelqu'un qui est à l'opposé de ça. Elle se gère pas du tout, c'est quelqu'un d'hyper angoissé... au niveau de l'autorité, c'est... (...) ma mère, elle m'aide beaucoup, c'est surtout elle, hein, qui me dépanne, quand j'ai un souci je l'appelle, j'essaie de le faire le moins souvent possible, mais si j'ai une panade et que je peux pas... Elle sait bien en plus, que si je l'appelle c'est que j'ai essayé d'autres solutions et que j'en ai pas, quoi. Et donc, elle me dépanne beaucoup, mais par contre ça me plaît pas trop que mon fils soit beaucoup avec elle... Autant je suis en confiance quand il est avec mon père... Je suis en confiance quand même quand il est avec ma mère, parce qu'elle va pas lui faire de mal, enfin... quoi que... Elle a un côté tellement angoissé et pas géré qu'elle peut être très déstabilisante. Et puis il a le droit de tout faire, et elle lui dit, en plus... J'essaye de discuter avec elle, de lui dire que c'est pas comme ça que... Que c'est pas parce qu'elle lui dit oui à tout... Herman moi il me dit pourquoi il veut aller chez sa grand-mère, parce qu'il a des cadeaux, quoi. Donc après, c'est... quel genre de relations elle veut établir avec lui, quoi... Moi mon fils qui me dit qu'il veut aller là-bas pour avoir des bonbons, ça me fait de la peine. C'est pas une relation saine, quoi. C'est pas une relation d'amour simple, y'a de l'enjeu derrière... Donc elle passe beaucoup de temps avec lui, et tant pis, c'est pas moi qui vais gérer ça... »

Au final, l'arrangement de garde d'Elise est certes stable si l'on considère qu'elle peut solliciter l'un de ses parents les soirs où elle travaille et que sa mère est toujours disponible, mais il est instable dans la mesure où l'organisation n'est jamais la même. Elle n'a en fait recours à sa mère que si elle ne trouve pas d'autres solutions. En raison de cette incertitude permanente, le rythme quotidien d'Elise et de son fils est difficile et fatigant. La pression est importante :

« Quand je travaille le soir, je m'arrange avec soit mon père, soit ma mère. Alors du coup, on se lève... y'a des périodes où il est très fatigué, donc là, y'a même des fois où on est arrivés en retard à l'école. L'arrivée à l'école c'est 8:30, on a le droit jusqu'à 9 heures moins le quart, voire moins 10... C'est la maternelle, encore, et la maîtresse n'est pas ... Et alors, moi, parfois je ne commence pas avant 16:30. Alors dans ces cas là, des fois je le prends le midi, ça dépend si j'ai des démarches à faire, des rendez-vous... Si j'ai rien, il demande de toutes façons de manger à la maison de temps en temps, ça lui fait du bien... le problème, c'est le soir. Mais je travaille pas beaucoup le soir, c'est 4 soirs en 6 semaines, plus les tournées où y'a matin et soir. Heureusement... parce que ce n'est pas toujours simple. Et quand je travaille le soir, je vais le prendre à manger à la maison une fois sur deux, disons... Donc là je le récupère à 11:30 et je le ramène à 13:20. (...) Et si je dois être au travail pour 16:30, ça me fait partir à 16:00. Alors du coup, soit le papi soit la mamie vont le chercher à l'école, à 16:30. Sauf... Alors le papi, si je m'arrange avec lui le mardi soir, par exemple, il a une activité le mardi soir où il finit à 17:30, donc là Herman fait un peu de garderie. Quand

c'est le papi qui vient et qu'il a une activité le mardi soir. Mais il est au courant, Herman, je le préviens le matin, il a pas fait de garderie et souvent il a mangé à la maison le midi, quoi... Je fais en sorte que... Oui, parce que il le dit, lui, 'j'en ai marre d'aller à la garderie'... C'est le premier tous les jours à l'école, alors... C'est comme ça, quoi, moi je peux pas faire autrement. Et puis quand il va à la garderie le soir, il est content, y'a même des fois où il réclame... Alors si c'est un lundi soir, il le garde chez moi, parce que l'école est à côté donc il le garde à la maison, moi j'ai préparé un dîner, ils ont juste à passer du temps ensemble si ils veulent. Ils mangent, ils s'occupent du couchage mais Herman est chez lui. Ça c'est pour les soirs de la semaine où je suis susceptible de travailler à l'exception du mardi soir et du vendredi soir, qui sont un peu exceptionnels parce que le lendemain y'a pas école... Donc là, ça se passe comme ça pour les lundi, mercredi et jeudi... mais jeudi, y'a pas de soirs de prévus, sauf si je rattrape... Et si ça tombe un mardi ou un vendredi, ce qui est différent c'est que... Par exemple, le mardi, si je travaille, parfois la grand-mère elle veut l'avoir chez elle, pour l'avoir le mercredi, pour avoir un petit temps avec lui. Du coup, elle va toujours le chercher à 16:30, elle va le chercher à 16:30, elle, généralement. Elle peut pas le jeudi, elle... elle peut pas m'aider le jeudi, elle a une activité, mais le mardi soir, donc elle peut le prendre, mais elle va me dire 'par contre je l'emmène chez moi, et il dort chez moi et tu le récupère le mercredi'. Et le vendredi soir, par exemple ce soir, aujourd'hui j'étais de matin, je travaille demain matin... donc du coup, j'ai besoin d'une garde demain matin... Donc là c'est moi qui vais aller le chercher, et là c'est mon père qui le garde pour demain matin, seulement mon père il habite Janzé, alors il veut plus trop faire de kilomètres non plus... Par exemple, lui, il veut bien m'aider la mardi soir parce qu'il a une activité sur Rennes, donc il vient sur Rennes et ça le dérange pas de rester le soir. Par contre si je lui demande le lundi soir, là déjà c'est... C'est vraiment parce que je peux pas faire autrement, faut presque que je pleure. J'exagère... (rires) Non, j'exagère, mais c'est vraiment... Il le prend pas d'une manière régulière, lui... Là par exemple, pour demain, je l'emmène ce soir. Et je le récupère samedi midi.

Si les désaccords avec les grands-parents rendent le quotidien difficile, les entretiens montrent que même lorsque la confiance est totale, la solution des grands-parents n'est pas toujours satisfaisante. Selon certains parents, elle implique une forme de relation avec les petits-enfants qui ne correspond pas toujours au rôle que l'on souhaite donner aux grands-parents. Rozenn, également seule avec son fils, sollicite beaucoup sa mère. Elle a pleinement confiance en elle, mais s'interroge sur le rôle qu'elle devrait avoir auprès de son petit fils :

« Non, quand même... je suis pas satisfaite... Par exemple, on avait mis en place le système de la cantine. Une fois par semaine, leur grand-mère venait les chercher pour qu'ils mangent ensemble. Ça je trouvais ça bien, c'est moi qui avais un peu lancé cette idée, je trouvais que c'était bien d'avoir une régularité dans le rapport petits-enfants et grands-parents, et puis je trouvais que c'était sympa, c'est un temps assez convivial, où on est vraiment ensemble pour partager un repas etc., les enfants ça les déchargeait d'un repas à la cantine, en collectivité, qu'ils n'appréciaient pas forcément, surtout Corentin, d'ailleurs, du moins c'est lui qui s'en plaint... D'un autre côté, si j'avais vraiment à choisir, j'ai pas du tout envie que ce soit leur grand-mère qui joue le rôle de baby-sitter, les grands-parents, ils sont pas là pour ça, et au contraire, j'aimais bien l'histoire de la régularité parce que ça crée des liens, mais la régularité, d'accord, mais pas de la régularité à outrance. Je trouvais que bon, le temps d'un midi, c'est pas long, c'est deux heures, on se voit deux heures dans la semaine, et puis du coup pour moi les grands-parents c'est plus au pied levé, voilà, on est coincé, si ils sont là c'est bien mais dans la régularité d'aller chercher les enfants à l'école tous les soirs etc., non... ça je trouve pas ça satisfaisant du tout. Je préférerais vraiment prendre un baby-sitter et que les enfants rentrent chez eux...

Pour des raisons diverses, de confiance, de désaccords, de dépendance ou de rôle, un certain nombre de parents manifestent ainsi leur préférence pour une garde rémunérée,

introduisant une relation employeur-employé avec la personne qui s'occupe des enfants. Ils peuvent dès lors poser leurs exigences et faire appliquer leurs propres principes éducatifs. Ils ne sont par ailleurs plus dans une relation de dépendance vis-à-vis de leurs parents. Enfin, ils peuvent redonner aux grands-parents la place qui leur revient, en tant que grands-parents et non en tant que baby-sitter.

Au moment de la naissance de leur fils Antoine, Lucie, l'universitaire et Nicolas, le régisseur général faisaient beaucoup appel à leurs parents. Mais progressivement, ils ont réussi à réduire cette demande en faisant appel plus souvent à une baby-sitter :

« La famille c'est bien mais c'est aussi un autre type de poids. La mère de Nicolas, je l'aime bien, mais elle est un peu tête en l'air, elle oublie des trucs, t'arrives pas à la joindre. Je trouvais que c'était pesant de dépendre uniquement de la famille. Je me suis rendue compte de ça quand Antoine était à l'hôpital. J'avais dit à Nicolas qu'il appelle sa mère pour me relayer, je voulais rentrer à la maison prendre une douche. Et en fait, elle n'est pas à la retraite, elle a plein de trucs à faire et elle n'a été libre que deux heures dans la journée ce jour là. Et donc là je me suis dit que cela n'allait pas, il faut qu'on puisse compter sur des gens parce que tu paies et qu'ils sont là. »

On peut enfin mentionner les cas de Natacha et Gabriel ou Anne et Patrick qui ont fait le choix de ne pas solliciter leurs parents, même s'ils sont en partie disponibles. La prise en charge des enfants est pour eux une affaire avant tout parentale et tant qu'ils peuvent s'organiser autrement, ils ne demandent pas d'aide à leurs parents respectifs. En fait, tout comme certains ont une idée parfois précise du rôle que doivent jouer les grands-parents, les parents rencontrés ont un certain nombre de souhaits, de principes éducatifs et une certaine conception de leur propre rôle. Lorsque l'organisation mise en place en est trop éloignée, qu'elle ne répond pas à leurs aspirations familiales la situation n'est pas satisfaisante et source de pression.

2. Une certaine conception de la vie familiale et de son rôle de parent

C'est sans aucun doute l'un des éléments explicatifs de l'insatisfaction d'Isabelle, qui, nous l'avons vu, ne parvient pas à mettre en place un arrangement de garde stabilisé. Elle a recours à la garderie de l'école mais culpabilise car cela oblige sa fille de trois ans et demi à faire de très longues journées à l'école, calées sur son rythme de travail à elle. Elle ne parvient pas à donner à sa fille ce qu'elle estime être de bonnes conditions de vie

quotidienne, à lui accorder le temps qu'elle voudrait lui donner. Cette insatisfaction est sans aucun doute source de pression.

La question de la garderie, ou même de la cantine revient de façon récurrente dans les entretiens. Un certain nombre de parents (Rozenn, Anne et Patrick, Elise, Camille et Matthieu par exemple) considèrent en effet que la garde collective, voire même la cantine le midi, ne sont pas des solutions satisfaisantes. Ils tiennent à éviter à leurs enfants des modes de garde qu'ils jugent fatigants et source de stress :

« On s'était dit que nos enfants n'avaient pas à subir les conséquences de nos horaires de travail. Les filles ont dû aller à l'étude un mois ou deux, exceptionnellement, quand les grands-parents sont en vacances. Dans ces moments là, oui, on peut avoir besoin de l'étude. Mais c'est très ponctuel. Et dans ces cas là, elles n'ont pas le temps de jouer, elles n'ont pas le temps de se poser, c'est pas confortable pour elles. Donc on s'est dit, d'abord les besoins de nos enfants. Nous on court, c'est notre choix, mais elles, elles peuvent profiter d'être tranquilles à la maison, après leur journée d'école », explique Camille, assistante sociale, au cours de l'entretien. » (Camille et Matthieu)

Pour éviter cette prise en charge collective, Camille et Matthieu font donc appel à leurs parents ou à leur nièce, qu'ils ont pris comme baby-sitter. Dans leur cas, c'est un choix positif, la meilleure solution de garde pour leurs enfants :

« C'est des gens en qui j'ai confiance et puis c'est des gens qui prennent plaisir à être avec mes enfants et réciproquement... », précise Camille.

En fait, pour Camille, comme pour un certain nombre de parents de notre échantillon, l'objectif est de passer plus de temps avec ses enfants. Il y a ainsi un certain nombre de choses de la vie quotidienne auxquelles elle tient particulièrement, comme rentrer avant que ses filles ne soient endormies ou préserver des moments en famille. Pendant la semaine, Camille et Matthieu se croisent souvent : lorsque l'un rentre pour s'occuper des filles, l'autre part travailler, selon le système du parent-relais. Aussi, le week end est-il réservé à la famille. Camille et Matthieu acceptent très peu d'invitations :

« Le samedi soir, de plus en plus régulièrement, on refuse d'inviter ou d'être invités... on privilégie ces temps là pour nous. Ca va se gérer plus au niveau des amis, du réseau et des invitations du week end. Alors, les copains, ça les fait rire, mais on a un agenda pour les week end à trois ou quatre mois aussi... »

De la même façon, Patrick et Anne privilégient toujours leurs enfants et leur consacrent tout le temps dont ils disposent hors travail. Patrick explique ainsi au cours de l'entretien :

« Tous les matins, si je ne suis pas parti au travail, je m'occupe des enfants et je les emmène à l'école. Tous les soirs, si je suis revenu du travail je suis là à la sortie de l'école. Et si je suis là, je vais les chercher le midi. Comme ça ils ne vont pas à la cantine. C'est mieux, ça leur fait une

pause. La cantine c'est très bruyant. A la maison, ils mangent, ils ont le temps de jouer. En fait, il peut arriver parfois que si j'ai un service à rendre aux parents ou autre, parfois je vais les laisser à la cantine le midi. Mais dans la mesure du possible, j'essaie au maximum de profiter de mon temps en semaine quand je peux être avec eux pour compenser tous les moments où je suis pas là ».

Cet investissement dans la vie familiale et l'éducation des enfants peut être facilitée par l'aménagement du temps de travail. Ainsi, sur le court terme, Camille envisage de travailler à 80%, car un temps partiel lui permettrait d'être encore plus disponible pour ses deux filles. De la même façon, Rozenn travaille à 75% dans la librairie, ce qui lui convient parfaitement car cela lui laisse du temps pour s'occuper de son fils. Le congé parental facilite également l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Isabelle a ainsi bénéficié d'un congé de six mois rémunéré en plus de son congé de maternité. Elle a pu rester auprès de Marine jusqu'à ses 8 mois. C'est d'ailleurs la solution qu'elle envisage à nouveau si elle a un deuxième enfant et pourrait même étendre son congé plus longtemps encore en utilisant le système du congé parental jusqu'aux trois de l'enfant. De leurs côtés, Anne et Natacha ont toutes les deux travaillé à 80% jusqu'aux trois ans de leurs enfants. Enfin Marie a également pris un congé parental pour s'occuper au mieux de sa petite dernière, de même que Christine, pendant 6 mois, au moment de la naissance d'Agathe.

Mais cet aménagement ne constitue une solution que s'il est choisi et correspond à un choix des parents. Dans le cas contraire, il ne se traduit pas de façon positive. Nous l'avons vu, Samantha et Christian ont tous les deux été obligés d'organiser leur temps de travail en fonction de leur fille car ils ne trouvaient personne pour s'occuper d'elle le soir ou le samedi matin. Mais l'un comme l'autre ne vivent pas bien cette situation.

On le voit, la question n'est pas seulement celle des ressources de garde disponibles, mais aussi de l'adéquation entre ses exigences parentales et la pratique quotidienne. Les parents qui parviennent à donner à leurs enfants autant de temps qu'ils estiment nécessaire ou à organiser la garde la plus adaptée à leurs principes ne vivent pas leur quotidien sur le mode de la pression. Bien au contraire. Leur investissement parental étant à la hauteur de leurs ambitions, ils parviennent à surmonter les difficultés pourtant réelles de la vie quotidienne.

La répartition des tâches parentales et domestiques entre les deux conjoints peut s'analyser de la même façon. Nous l'avons vu, Isabelle, éducatrice, est seule face aux charges de la vie quotidienne, mais cela n'est nullement un choix. Elle est obligée d'aménager son emploi du temps pour s'occuper de sa fille et gère l'ensemble des tâches ménagères. Elle ne le vit donc pas très bien et souhaiterait que son conjoint soit un peu plus présent.

« J'aimerais bien être soulagée dans la prise en charge au quotidien, et que le soir Bruno assure un peu auprès de la mistinguette, mais bon, voilà... ça fait partie de... Non, je crois que je peux pas lui en demander plus, y'a des limites, quoi. Parce que quand il rentre, même en déplacement à Saint-Malo, comme ce soir, quand il rentre, il m'appelle. Si il rentre avant la fin de la garderie, il m'appelle et il va chercher Marine. Autrement, une fois qu'il est rentré, ben, c'est moi qui fais le reste, hein. Quand il rentre après 18:30, j'assume le reste à la maison, je m'occupe de la miss et tout. Ah si... ce serait bien une femme de ménage ! Ce serait bien un coup de main, ouais... parce que j'ai jamais supporté ça, de faire le linge et tout... Un coup de main matériel, quoi ».

A l'inverse, Pierre et Marie, le couple de musiciens, parents de quatre enfants sont pleinement satisfaits de l'organisation qu'ils ont mise en place ensemble : elle s'occupe de la maison et des enfants, mais n'a pas abandonné son métier de musicienne, lui gère tout ce qui touche à leur activité musicale :

« Moi, quand il y a trop de concerts, j'essaie d'en réduire pour être avec les enfants, autrement ils sont coupés de leur père et de leur mère. Pierre lui est très pris par la musique. La semaine dernière, il était trois jours sur six à Paris, il est revenu, il est reparti, il était absent toute la journée. Donc lui s'occupe de tout ce qui nous fait vivre au niveau profession, et moi je fais le reste. »

La fatigue quotidienne est ainsi largement compensée par la satisfaction qu'éprouve Marie à être présente auprès de ses enfants. C'est pour elle quelque chose d'essentiel, qui s'inscrit dans son histoire personnelle et les relations qu'elle a pu avoir avec sa propre mère. Cette dernière travaillait au tribunal administratif toute la journée et était très peu présente à la maison. C'est la grand-mère qui vivait avec eux qui s'est occupée de Marie et de sa sœur :

« Moi j'étais seule avec ma sœur et ma grand-mère et en fait, c'est ma grand-mère qui m'a servi de maman. Donc ma mère n'était jamais là le soir. Je ne voulais pas refaire ce que moi j'avais vécu. Je ne voulais pas être présente comme ma maman qui n'était là que le soir quand on était lavées, douchées. Moi je voulais m'occuper de mes enfants uniquement. Les doucher, les laver, pas juste comme des petites poupées. Je ne dis pas que ma mère n'a pas été ... parce qu'elle travaillait et qu'elle ne pouvait pas faire autrement. Mais c'est ma grand-mère qui s'est chargée uniquement de notre éducation, à tel point que quand ma mère était en vacances je ne le supportais pas. Je ne voulais que ma grand-mère et pour moi ma grand-mère était le modèle et en plus elle était adorable, elle cuisinait, enfin bon, c'était quelqu'un d'extraordinaire. Donc voilà, je voulais être maman. Je voulais m'occuper de mes enfants... oui, je crois que c'est ça, m'occuper de mes enfants au maximum en fait. J'ai envie d'avoir des enfants. »

Au quotidien, la vie de Marie est bien remplie : entre ses enfants et la musique, elle n'a pas beaucoup le temps de souffler. Elle se lève à 6h30, prend 15 minutes pour elle et

réveille ensuite son fils Matthieu avec lequel elle fait du violon. Après avoir préparé le petit déjeuner, elle réveille tout le monde, s'occupe des plus jeunes et les amène à l'école. Sur le chemin du retour, elle en profite pour faire quelques courses et revient juste à temps pour commencer la répétition de 10h00. Le midi, les enfants ne mangent à la cantine qu'une fois par semaine, les autres jours, ils sont récupérés par Sylvie, l'employée de maison ou par Marie elle-même lorsqu'elle ne répète pas jusqu'à 13h00. L'après midi, Marie reprend les répétitions mais elle s'est organisée avec Pierre pour terminer à 16h20, pour être à la sortie de l'école à 16h30. Le rythme quotidien est donc soutenu, mais parfaitement assumé car Marie s'épanouit dans son rôle de mère. Elle a un certain nombre de principes et parvient à les suivre. Ainsi, quel que soit son emploi du temps et ses contraintes professionnelles le soir, elle fait en sorte de se lever le matin pour s'occuper des enfants :

« Alors une chose que je me suis promise, mais cela aussi c'est moi. Je me suis dit qu'à n'importe quelle heure je me couchais, je me lève quand même pour les enfants quand je suis là. Après, j'ai parfois du mal à récupérer, mais je me lève quand même, je lève les enfants. ce n'est jamais quelqu'un d'autre qui les lève le matin, sauf quand je ne suis pas là. Mais quand je suis là, c'est toujours moi. Ils ne sont jamais levés tout seuls. Quand on travaille jusqu'à minuit, minuit et demi, que le réveil sonne à 6h00, j'ai un peu de mal. Mais je le fais toujours. »

Les différents entretiens menés dans le cadre de cette recherche montrent bien l'importance que peut avoir le lever des enfants. Marie n'est pas la seule à s'astreindre à un tel rythme. Patrick, le conducteur de train ou Matthieu, chef d'atelier dans l'automobile tiennent eux aussi à se lever le matin, même lorsqu'ils se sont couchés tard, pour pouvoir profiter de ce temps familial.

« Je me lève quand même le matin pour emmener les enfants à l'école avec Anne. Même si cela ne dure pas longtemps, c'est de prendre le petit déjeuner avec eux, de s'en occuper un petit peu. Je prépare le petit déjeuner et souvent Anne amène Madelon et moi j'emmène Jules dans la classe. Voilà, ça dure quinze minutes, mais c'est super important. » (Patrick)

Mais pour comprendre cet investissement parental et la plus ou moins grande satisfaction qui en découle, il faut également s'intéresser à la deuxième dimension de la vie quotidienne des familles que nous avons rencontrées : le travail. En définitive, l'une ne va pas sans l'autre.

3. Une activité professionnelle et un investissement dans le travail plus ou moins satisfaisants

L'investissement dans le travail varie d'un individu à l'autre, de même que le niveau de satisfaction qu'apporte au quotidien l'activité exercée. Comme nous l'avons vu dans la première partie de ce rapport, chacun à ses propres aspirations professionnelles et lorsqu'elles ne sont pas satisfaites, il est plus difficile de supporter les contraintes quotidiennes. Revenons une dernière fois sur le cas d'Isabelle et Bertrand. Non seulement, comme nous l'avons vu, elle n'est pas satisfaite de son investissement en tant que mère ou de l'inégale répartition des tâches avec son conjoint, mais encore elle ne parvient pas à se réaliser sur le plan professionnel. Elle est en effet sans arrêt sous pression car elle doit toujours se demander comment elle va faire garder sa fille lorsqu'elle a des rendez vous en soirée. Cette incertitude l'empêche de s'accomplir pleinement sur le plan professionnel.

De la même façon, mais cette fois avec un arrangement de garde stable, Mathilde n'est pas satisfaite de sa vie professionnelle. En fait, elle supporte de moins en moins les contraintes que lui impose son statut d'intermittente du spectacle. Le stress qui en découle est donc de plus en plus difficile à vivre au quotidien et la pression vécue de façon très négative. Pourtant, nous avons eu l'occasion de l'expliquer, les solutions de garde pour les deux filles lorsqu'elle est absente sont désormais bien en place. Le problème est bien celui de son rapport au travail :

« On me prévient de moins en moins à l'avance. C'est-à-dire que là, on m'appelle le jeudi pour partir le lundi. Et des fois même, on m'appelle. Je vois cette semaine, y'a le cadreur qui est en arrêt maladie, ben je sais pas encore avec qui je vais travailler, c'est après-demain, donc ça veut dire que le mec qui part, c'est à l'arrache, là. Mais c'est de plus en plus comme ça, hein, et... Le téléphone portable a carrément changé notre profession, ça a été un piège un peu. C'est terrible. Alors moi j'essaie de ruser un peu, j'appelle régulièrement pour savoir si y'a du travail, j'essaie d'anticiper sur au moins la semaine ou les 15 jours d'avant mais c'est très... très difficile en fait, de savoir. Eux-même ne savent pas. Mais en appelant, j'essaie de savoir, j'ai le planning du mois, je sais que là c'est les vacances scolaires, y'a des gens qui vont prendre des RTT ou des vacances donc il y aura plus de travail donc je dis 'tiens, la semaine des vacances y'aurait pas du boulot par hasard'? Pour cette semaine, j'ai été prévenue y'à deux semaines, ou 10 jours, bon là c'est le bonheur pour s'organiser. Mais je sais pas ce que je vais faire dans 15 jours, donc c'est vraiment à la petite semaine. De plus en plus à la petite semaine. Et ça, c'est épuisant ! J'en ai marre... Non, c'est très difficile. Très difficile à gérer. »

L'activité professionnelle de Mathilde, qu'elle a initialement choisi et qui lui apportait de nombreuses satisfactions n'est plus vécue de façon positive. Elle en voit désormais exclusivement les contraintes et les conséquences négatives. Non pas sur son rôle de parent, car travaillant 5 à 10 jours par mois elle est suffisamment présente auprès de ses deux filles, mais plutôt sur sa vie de couple :

« « Bon, des fois c'est difficile, hein, même nous des fois, pour notre couple, nos métiers font que parfois c'est vachement dur... C'est super dur. Y'a des périodes où on se croise sans arrêt, sans se voir, et d'autres moments où on est l'un sur l'autre... Et... les deux situations sont dures ».

En effet, lorsque Claude travaille, ils se voient très peu et lorsqu'il est à la maison, le stress est important puisque en tant qu'intermittent du spectacle, il ne sait pas exactement quand il va à nouveau être sollicité pour jouer un rôle.

On retrouve cette même insatisfaction professionnelle dans les propos de Stéphanie, vendeuse dans une grande surface. Ne se sentant pas valorisée dans son activité et son salaire étant très faible, elle envisage de ne pas reprendre son travail après la naissance de son deuxième enfant :

« Je ne sais pas, il faut voir les autres grandes distributions, si on a plus d'avantages, si on est payé un peu plus cher. Parce qu'avoir aucun avantage et être payé au Smic, je ne vois pas l'intérêt. Malgré la polyvalence que j'ai, parce que je suis aussi bien polyvalente en boucherie, en charcuterie qu'en poissonnerie et ce n'est pas valorisé. A partir du moment où je vais être valorisé, pourquoi pas, là je verrai bien. Je vais m'intéresser à ce qui va être fait dans l'entreprise, voir si mon patron a vraiment de l'ambition pour moi ou si vraiment ça lui passe au dessus, parce que sinon, je ne vois pas l'intérêt de rester. C'est sûr, un poste de chef de rayon, c'est plus de salaire, c'est plus de responsabilités aussi. »

A l'inverse, Magali, Lucie ou Laure exercent chacune des métiers très différents, caissière, universitaire et infirmière, mais toutes les trois soulignent de la même façon l'importance que revêt pour elles le fait de s'investir et de progresser professionnellement :

« Je sais que j'ai besoin d'avoir une activité à moi, de faire de la recherche. Il faut trouver une solution un peu viable, un peu moins compliquée, mais il faut que je me dégage du temps de recherche », raconte Lucie.

« Faire des horaires 8h-17h, ce serait sûrement une solution dans un autre travail. Et puis ce serait également une solution qui permettrait que je n'ai pas à demander de garde. C'est un horaire qui n'est pas possible dans mon travail, sauf si je choisis effectivement de travailler dans un labo par exemple... Mais là, du coup, je ne serais pas satisfaite au niveau professionnel », explique Laure.

« Pour l'instant, je vise ma carrière professionnelle. Vraiment, j'ai envie de me construire un peu professionnellement, parce que je n'ai rien », souligne Magali.

Le cas de cette dernière est particulièrement intéressant et contraste avec la situation de Stéphanie. Vendeuse au rayon boulangerie dans la grande distribution, Magali parle

de son activité professionnelle en terme d'évolution de carrière. Cette place accordée au travail et à sa carrière s'inscrit dans son histoire. En effet, elle est arrivée de la Réunion en 1997. Elle a d'abord fait un BTS puis s'est retrouvée deux ans au chômage, avant de travailler en intérim jusqu'à la naissance de son fils Enzo. Elle s'est occupée de lui pendant un an et demi et a ensuite estimé qu'il était temps pour elle de réintégrer le marché du travail. Elle souligne à plusieurs reprises au cours de l'entretien l'importance du travail comme source d'identité sociale :

« Parce que un an et demi à la maison, c'est bien, j'étais avec mon fils. Je ne regrette rien mais je ne sortais pas, j'avais pas le côté, euh... avoir une discussion autre qu'avec mon mari et le bébé. Une fois de temps en temps, on allait chez mes beaux-parents, mais bon... En fait, c'est bizarre mais c'était pour me retrouver, en fait. C'était pour sortir de ce cadre de maison ! Me sentir appartenir à un groupe. Parce que déjà auparavant, bon, j'ai fait des études et tout et mes amis, ils sont du côté de Vannes et tout ça, donc, je suis plus ou moins toute seule. J'ai pas d'amis à côté, enfin, j'avais pas d'amis...J'avais mon mari et mon fils ! Et j'en avais un peu marre, je pétais peu les plombs...Et puis, d'un autre côté, il y a un côté financier aussi. Il fallait reprendre et tout ça (...) Donc, quelque part, je veux aussi me construire professionnellement parce que j'ai rien ! J'ai niveau BTS, j'ai eu des opérations d'intérim à droite, à gauche et je voulais quand même avoir quelque chose.

Un peu plus loin, on comprend que pour satisfaire ce désir de travailler, elle aurait été prête à travailler dans des conditions très difficiles :

« Après un an et demi à la maison, j'étais prête à travailler même avec des horaires vraiment décalés. J'ai même cherché un travail à travailler tôt le matin, c'est-à-dire minuit-cinq heures du mat, un truc comme ça. Comme ça, quand Eric rentre, parce que lui est en CDI, donc, comme ça, lui, quand il travaille, je sais que moi, je suis présente pour Enzo. J'étais prête à travailler, soit de nuit, enfin, à travailler de nuit, pour être présente pour Enzo. J'étais prête à vraiment, pas à me sacrifier mais à travailler comme ça. Ça ne m'aurait pas dérangé. »

Elle a finalement trouvé un CDD dans la grande distribution. D'abord vendeuse au rayon charcuterie, elle avait des horaires du soir, ce qui ne simplifiait pas la garde d'Enzo, car son mari, Eric, lui aussi dans la grande distribution, termine plus tard le soir. Mais elle est passée récemment au rayon boulangerie et commence désormais tôt le matin, pour finir plus ou moins tôt l'après-midi. Cela lui convient très bien et lui laisse du temps avec son fils :

« Travailler le matin, être disponible pour Enzo l'après-midi, au contraire, c'est l'idéal, pour moi. Parce qu'en charcuterie, je faisais pas mal de fermetures et là, Enzo, je le déposais à la crèche à 9h et demi et après, je ne le voyais plus jusqu'au soir ! Tandis que là, c'est vrai que je ne le vois pas le matin mais je sais qu'il est avec papa mais hop ! Je vais le chercher à 16h, 16h30, là, je sais que je suis avec lui, on fait un tour de vélo, j'en profite au maximum, je lui donne le bain... »

Cet investissement professionnel impose un certain nombre d'arbitrages et oblige parfois à réduire son investissement parental. Mais à partir du moment où il est jugé

essentiel à l'équilibre de vie et où l'arrangement de garde est jugé satisfaisant, la pression qui en découle est acceptée et gérée.

En tant qu'universitaire, Lucie travaille beaucoup chez elle. Cela n'est pas facile, car il n'est pas toujours simple de séparer sphère privée et sphère professionnelle. Cela exige une certaine discipline que Lucie trouve difficile de pratiquer au quotidien lorsque son fils Antoine est à la crèche. Mais c'est bien parce qu'il est indispensable pour elle de consacrer une partie de son temps à la recherche dans sa discipline qu'elle accepte de laisser son fils Antoine à la crèche de 9h00 à 18h00. Par ailleurs, son conjoint a mis un peu de temps à comprendre que cela était important pour elle et qu'être à la maison ne voulait pas forcément dire être disponible. Le couple a ainsi connu une période difficile lorsqu'Antoine n'avait que quelques mois et que Nicolas, parti en tournage pour plusieurs mois, n'était que très peu disponible pour s'en occuper :

« On s'est engueulé énormément avant Noël, parce que je n'en pouvais plus. Il y avait un problème moral aussi : j'avais l'impression que le fait que Nicolas avait très peu cohabité avec Antoine, il l'avait gardé trois jours où il était malade à la maison, il ne travaillait pas, mais il n'avait pas eu à affronter tout le quotidien. Donc je pense que du coup, il ne se rendait pas complètement compte de ce que ça représentait et puis il pensait que c'était la maman qui devait faire (...) Il a finalement accepté que c'était comme ça, que mon travail c'était important. Et que ce n'est pas parce que je travaille à la maison que je suis disponible ».

Nous l'avons vu précédemment, les contraintes quotidiennes de Lucie et de Nicolas sont importantes, l'idéal serait que Lucie obtienne sa mutation sur Paris, mais cela n'est pas simple et elle sait qu'ils ne peuvent pas compter dessus sur le court terme. Ils ont donc renégocié le partage des tâches et la division des rôles et Nicolas a décidé de refuser le prochain tournage qu'on lui proposera pour pouvoir rester auprès de sa famille. Cela n'est pas sans risque car un refus n'est pas toujours bien perçu dans le milieu de la production cinématographique, mais c'est la seule solution qu'ils ont trouvée pour rendre la situation plus vivable.

Au final, il s'agit de trouver au sein du couple et de la famille l'équilibre propre à chacun, entre son rôle de parent et ses objectifs professionnels. En d'autres termes, chacun doit trouver « sa place ». La solution n'est pas toujours simple à trouver et comme le dit Susanne, chef d'entreprise mère d'une fille de 10 ans : « c'est vrai que c'est compliqué de vouloir être à la fois une super chef d'entreprise, une super maman, une super femme, une super amante, tout... ». Tout dépend des priorités que l'on se fixe, de la place que l'on accorde à chacune des activités de la vie quotidienne et de sa capacité à assumer ses choix. Car c'est bien là le problème de Susanne. Ses longues

journées de travail l'empêche de rentrer plus tôt le soir pour s'occuper de sa fille, Manon. La solution est, nous l'avons vu, tout à fait stable puisque Susanne et Jean ont recruté une baby-sitter qui prend Manon à l'étude de l'école à 17h30 et s'en occupe ensuite jusqu'à 19h00 environ. Mais Susanne a parfois du mal à accepter la situation. Elle sait qu'elle ne peut pas faire autrement, que ses responsabilités de chef d'entreprise l'obligent à être présente en permanence sur son lieu de travail, mais elle culpabilise de ne pas être plus souvent auprès de sa fille. Elle a donc décidé de prendre ses mercredis matins pour lui éviter le centre de loisirs, mais là encore la culpabilité la gagne, vis-à-vis de ces salariés cette fois:

« Moi je pense que la difficulté c'est le fait que Manon en grandissant a de plus en plus besoin de moi, d'écoute, de présence. Ce qui m'embête, c'est effectivement cette difficulté que j'ai à prendre les mercredis matins, difficulté due à la culpabilité, à 80% à ma culpabilité par rapport aux autres salariés. Parce que c'est un peu particulier ici, on est tous, on vit tous un peu sur le même... Je ne m'estime pas au-dessus des autres. Si y'a du résultat d'entreprise, il est redonné aux salariés, donc on est vraiment une équipe, et je veux pas m'octroyer des droits parce que je suis chef d'entreprise. Donc ça me gêne... C'est complètement idiot, mes collègues arrêtent pas de me dire 'Anne, arrête, tu prends tes mercredi matins et puis c'est...', j'ai du mal, quoi, ça me... Donc j'ai essayé de faire ça depuis septembre, et puis là, comme Manon a un peu vécu une sale période, parce qu'il y a eu des petits problèmes de santé et puis financiers, et tout ça, donc je me suis dit 'bon, je prends ma semaine de février' après j'ai pris une semaine à Pâques, donc je me dis que je peux pas prendre toutes les vacances scolaires et en plus prendre le mercredi... Vous voyez, c'est... Alors que peut-être qu'en faisant les comptes, parce que j'avais jamais compté, ça, moi. Je me dis c'est trop, j'ai pas le droit de faire ça, quoi. Moi je suis pas le genre de chef d'entreprise entre le golf, l'esthéticienne et la coiffeuse, quoi. Je suis au boulot. Donc ça me gêne de prendre trop. Donc voilà, je voudrais avoir plus de temps avec Manon, régulièrement. »

D'une toute autre façon, le cas de Christine et de Gaëtan illustre bien cette recherche de la bonne articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Tous les deux sont propriétaires d'un magasin Huit à Huit. Ils ont une fille, Agathe, âgée de 18 mois. Les contraintes professionnelles sont importantes puisque le magasin ne ferme que pendant les vacances de Noël et qu'il est ouvert du mardi au samedi de 8h00 à 20h00 et le dimanche de 8h00 à 12h30. Christine a pris un congé parental de six mois au moment de la naissance d'Agathe. Elle s'est alors occupée de trouver une assistante maternelle qui accepte de la prendre un peu plus tôt le matin, ce qui n'a pas été une mince affaire. Agathe est ainsi gardée 35h00 par semaine le mardi de 7h30 à 18h00, le mercredi de 7h30 à 13h00, le jeudi et le vendredi de 9h00 à 18h00. Ce n'est certes pas la solution idéale, car le mieux serait selon Christine de faire garder Agathe à la maison, mais cette solution est, nous l'avons vu, trop coûteuse. Pour s'occuper d'Agathe lorsqu'elle n'est pas chez l'assistante maternelle, Christine et Gaëtan se sont également organisés. Ils ont fait le choix de recruter trois employés et donc d'avoir l'un et l'autre des salaires moins

importants, afin de se dégager du temps pour être avec leur fille. Le système du parent relais est ainsi utilisé, mais pas uniquement. Le jeudi et le vendredi, c'est l'un des employés qui fait la fermeture du magasin, Christine, Gaëtan et Agathe se retrouvent donc tous les trois, en famille. C'est aussi pour se dégager des moments ensemble qu'ils ont décidé de fermer le magasin le lundi toute la journée :

« On a réussi à garder des temps de famille : le lundi et le dimanche après midi notamment. Mais ça, c'est une vraie volonté de notre part, c'était important ... d'ailleurs ça un coût, hein, puisqu'on a pris un adjoint pour s'occuper du magasin ».

Comme le montre le cas de Christine et de Gaëtan, il est indispensable pour les familles de trouver la bonne articulation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est à cette seule condition que les contraintes inévitables sont vécues de façon positives et par là même surmontées. Il n'y a pas de modèle type d'équilibre, chaque famille le compose en fonction de ses aspirations familiales et professionnelles. D'ailleurs, la satisfaction ressentie dans l'une des deux sphères permet de surmonter l'insatisfaction que l'on peut vivre dans l'autre. Ainsi, Gabriel n'est pas entièrement satisfait de sa vie professionnelle. Jusqu'à récemment, il travaillait comme agent de maîtrise dans la boulangerie industrielle. Ce poste à responsabilités lui apportait d'importantes satisfactions sur le plan professionnel, mais était difficilement compatible avec sa vie de famille. Il commençait en effet à 16h00 l'après midi et travaillait en fait 10h d'affilée, week-end compris. Suite à des problèmes avec son employeur il a changé d'entreprise. Il est désormais employé, toujours dans la boulangerie industrielle, mais a réussi à maintenir son niveau de salaire. Son activité est beaucoup moins satisfaisante, mais son emploi du temps est beaucoup moins lourd et il peut se consacrer beaucoup plus à sa vie de famille. C'est d'ailleurs ce qui justifie pour lui le faible enthousiasme qu'il a à aller travailler :

« Ce n'est pas un travail que je garderai. Pour moi c'est juste une étape, je souffle. Et puis je suis plus à la maison. Mais je m'ennuie. J'aime les responsabilités. J'aime bien diriger. Là, j'en ai plus. J'ai un poste d'ouvrier ordinaire, malgré qu'ils m'avaient fait miroiter un moment de temps, mais maintenant, vu l'expérience que j'ai dans l'industriel, je sais très bien qu'il n'y aura jamais rien et je pense qu'ils ont un peu profité que je devais venir pour essayer d'avoir des choses. Au départ, j'ai donné un peu, mais depuis un moment je ne donne plus rien, j'y vais, je fais ce que j'ai à faire et je repars. »

Cette position de retrait par rapport à sa vie professionnelle est compensée par le temps qu'il passe avec ses filles :

«Patrick : Avec mon ancien boulot, je faisais passer le boulot avant, tandis que maintenant, si j'ai besoin d'une journée, je prendrai la journée, même s'ils ne veulent pas, je la prendrai. C'est pas dans mon tempérament de faire ça, mais avec tout ce que j'ai vécu avant. Les vacances d'été vont arriver, il va y avoir des trucs, je vais leur dire d'ici peu que les journées où ça ne m'intéresse pas de travailler je ne viendrai pas. Avant je n'aurais jamais fait ça. Ma conscience professionnelle m'interdisait de faire ça.

Natacha : Alors maintenant, avec ton nouveau boulot, t'as pas envie de revivre ce que tu as vécu avant et la famille est passée au premier plan. »

Cette présence de Patrick est d'autant plus importante qu'Amélie a des problèmes de santé qui nécessitent un suivi régulier à l'hôpital.

Nous l'avons vu en déroulant les différentes histoires des familles rencontrées, le quotidien n'est pas toujours simple à gérer. Les horaires décalés sont en effet source de difficultés et nécessitent une bonne organisation de la vie quotidienne. Lorsque ces horaires sont très variables, irréguliers et que la prévisibilité de l'emploi du temps est faible, les choses se compliquent. Dès lors, lorsqu'aucune ressource formelle ou informelle n'est disponible, l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle est difficile à tenir. Katia ou Béatrice, mères seules sans ressources sociales ou financières cumulent les problèmes et se trouvent face à de grandes difficultés. Dans une moindre mesure, Isabelle et Bertrand, Désirée et Nestor ou encore Samantha et Christian n'ont pas trouvé de solutions de garde adaptées à leurs horaires de travail. De leur côté Francine et Xavier ont parfois du mal à gérer le quotidien, car même si la mère de Francine s'occupe de Mathéo, 7ans et demi et d'Elina, 4 ans et demi, les fluctuations de leurs emplois du temps sont sans aucun doute source de stress et de fatigue.

Mais ces contraintes objectives ne suffisent pas toujours à expliquer la pression de la vie quotidienne. Il faut également tenir compte de la satisfaction que trouve chacun dans ses diverses activités. En tant que parent, mais également en tant que travailleur. L'équilibre entre les deux n'est pas toujours facile à trouver. D'autant plus qu'au sein d'un couple chacun a ses propres aspirations et ses propres attentes, qui s'inscrivent dans sa trajectoire personnelle. Marie et Pierre ont sans aucun doute trouvé l'équilibre qui leur convient, ainsi que Christine et Gaëtan, ou encore Natacha et Gabriel, ou Magali et Eric... Cela ne signifie pas que la pression n'existe pas, mais tout simplement que les satisfactions ressenties en tant que parent ou en tant que travailleur, voire les deux, sont suffisantes pour faire face à cette pression.

A l'inverse, lorsque les choix effectués ne correspondent pas à ses aspirations professionnelles ou à la place que l'on souhaite accorder à sa vie familiale, la situation, même lorsque l'arrangement de garde est stabilisé est difficile à tenir. Le cas de Samantha et de Christian est en ce sens exemplaire. Chacun a réorganisé son temps de travail pour pouvoir faire face aux contraintes liées à la garde de leur fille. Mais aucun n'est finalement satisfait de la situation. De même pour Isabelle et Bertrand ou encore Mathilde et Claude.

Bibliographie

- Afsa C. (1996), «L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation», *Recherches et Prévisions*, n°46.
- Algava E., Bressé S. (2005), « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Etudes et résultats*, DREES, n°399.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. 2001. *Individualization*. London, Sage.
- Berger E., Chauffaut D., Olm C., Simon M-O (2006), « Les bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité : une diversité de profils », *Etudes et résultats*, n°510.
- Berger , M. C., Black, D. A. (1992), "Child care subsidies, quality of care, and the labour supply of low income single mothers", *Review of Economics and Statistics*, 74: 635-642.
- Blanpin N. (2005), « Accueil des jeunes enfants et coûts des modes de garde en 2002 », *Etudes et résultats*, DREES, n°422.
- Bloche P., Péresse V. (2006), *L'enfant d'abord. 100 propositions pour placer l'intérêt de l'enfant au cœur du droit de la famille*. Rapport parlementaire n°2832. Assemblée nationale. 2 tomes, 1000 pages.
- Bressé S., Galtier B. (2006), « La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles », *Etudes et résultats*, DREES, n°465.
- Bressé S., Le Bihan B., Martin C. (2007), « La garde des enfants en dehors des plages horaires standard », *Etudes et résultats*, n°551, DREES.
- Campéon A., Le Bihan B., Martin C. (2005), « Expérimentation d'une offre de garde face aux horaires de travail atypiques et flexibles », *Recherches et Prévisions*, 80, juin 2005, p. 25-40.
- Castel, R. (2006), "Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précaire", in S. Paugam (ed), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Paris, PUF, p. 415-433.
- Chastenet B. (2004), « L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans », *Etudes et résultats*, DREES, n°356.
- Chenu A. (2002), « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Economie et statistiques*, n°352-353, p. 151-167.
- Colin C., Djihir Z., Ravel C. 2006. "De l'école à l'emploi: quelles disparités entre femmes et hommes ? », *Regards sur l'actualité*. n° 317, p. 5-17.
- Commaille J., Martin C. (1998), *Les enjeux politiques de la famille*, Paris, Bayard.
- Concialdi P. (2006), « La France précarisée : un état des lieux », in M. Husson (ed), *Travail flexible, salariés jetables. Fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*. Paris, La découverte, p. 17-27.
- Conseil d'analyse économique (2005), *La famille, une affaire publique*. Rapport remis au 1^{er} ministre par Godet M., Sullerot E.

- Conseil d'analyse économique (2007), *Rapport sur le service public de la petite enfance*. Département 'Questions sociales' (www.strategie.Gouv.fr)
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C., Michon F. (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Economie et statistiques*, n°352-353, p. 169-189.
- Crompton R. 2006. *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Devetter F-X. (2002), « La régulation des temps de travail atypiques : entre allocation hiérarchique et transaction », *Travail et Emploi*, n°92, p. 57-69
- Esping-Andersen G. (2002), « A Child-Centred Social Investment Strategy », in G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, J. Myles, *Why we Need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press, pp. 26-67.
- Aliaga C. (2005), "Gender gaps in the reconciliation between work and family life", *Statistics in focus*, Eurostat, n°4.
- Fagnani J., Grignon M. (1997), «La politique familiale en France depuis les années quatre-vingt : des préoccupations natalistes aux politiques de l'emploi", in Ronsin F., Le Bras H., Zucker-Rouvillois E. (eds), *Démographie et Politique*, Editions Universitaires de Dijon, Dijon.
- Gadrey, N., Jany-Catrice, F., Pernod-Lemattre, M. (2003), "Les enjeux de la qualification des employés. Conditions de travail et compétences des non-qualifiés ». Rapport pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DARES.
- Gadrey, N., Jany-Catrice, F., Pernod-Lemattre, M. (2006), "The Working Conditions of Blue-Collar and White Collar Workers in France Compared: A question of Time", in J-Y. Boulon, M. Lallement, J.O. Messenger and F. Michon, *Decent Working Time. New Trends, new Issues*. Geneva, International Labour Office, p. 265-287.
- Garner H., Méda D., Senik C. (2004), "La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale", *Premières informations, premières synthèses*, n°50-3.
- Garner H., Méda D., Senik C. (2005), *La place du travail dans l'identité*. Documents d'études, DARES, n°92.
- Garner H., Méda D., Senik C. (2006), « La place du travail dans les identités », *Economie et statistiques*, n° 393-394, p. 21-40.
- Glazmann D. (2007), *L'intérim*. Paris, La Découverte.
- Glucksmann M. 1995. « Why 'work' ? Gender and the 'total social organisation of labour' », *Gender, Work and Organisation*, 2, 2, p. 36-75.
- Hochschild, A. (1997), *The Time Bind: When Work Becomes Home and Homes becomes Work*. New York. Henry Holt.
- Jany-Catrice F., 2006, « Emplois tertiaires: la précarisation du travail féminin », dans L. Maurin et P. Savidan (dir.), *L'état des inégalités sociales en France*. Observatoire des inégalités. Paris, Belin, pp. 151-154.
- Le Bihan B., Martin C. (2004), « Atypical Working Hours: Consequences for Childcare Arrangements », *Social Policy and Administration*, vol. 38, n°6, p. 565-590.

- Lemière S., Marc, C. (2005), « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », Texte de travail, Matisse, http://matisse.univ-paris1.fr/fr/IMG/pdf/ES_lemière_et_Marc.pdf
- Lemke, R. J., Witte, A. D., Queralt M., Witt, R. (2000), „Childcare and the Welfare to work transition“. Cambridge, working paper 7583. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.
- Lewis J. 2002. « Individualisation, assumptions about the existence of an adult worker model and the shift towards contractualism », in A. Carling, S. Duncan, R. Edwards, *Analysing Families. Morality and Rationality in Policy and Practice*. London, Routledge.
- Lewis J. 2006. “Quels moyens pour promouvoir quelle égalité des sexes? Les inégalités hommes – femmes dans la division du travail rémunéré et non-rémunéré », *Revue française des affaires sociales*, vol. 60, n°1, pp. 161-186.
- Lewis J. (2006), « Work/family reconciliation, equal opportunities, and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality”, *Journal of European Public Policy* (in print).
- Lewis J. (2006), *Children, changing families and Welfare States*, Edward Elgar.
- Martin C. (2006), « Le souci de l’autre dans une société d’individus », in S. Paugam (ed), *Repenser la solidarité. L’apport des sciences sociales*. Paris, PUF, p. 219-240.
- Martin C., Math A., Renaudat E. (1998), « Caring for very young children and dependent elderly people: Towards a commodification of care », in J. Lewis (Ed), *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate publishers.
- Maruani M. (dir). 2005. *Femme, genre et sociétés. L’état des savoirs*. Paris, La Découverte.
- Maruani M. (2006), *Travail et emploi des femmes*. Paris, La Découverte.
- Mattingly M.J., Bianchi S.M. (2003), « Gender differences in the quantity and quality of free time: the US experience”, *Social Forces*, 81: 999-1029.
- Mattingly, M. J., Sayer, L. C. (2006), “Under Pressure: Gender Differences in the Relationship Between Free Time and Feeling Rushed”, *Journal of Marriage and the Family*, 68, 205-221.
- Méda D., Périver H., (2007), *Le deuxième âge de l’émancipation. La société, les femmes et l’emploi*. Paris, Le Seuil, « La République des idées ».
- Meron M., Wierink M. 2006. “Les obstacles à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes”, *Regards sur l’actualité*. n° 317, p. 19-38.
- Paugam S. 2000. *Le salarié de la précarité*. Paris, PUF.
- Pécresse V. (2007), *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*. Rapport au Premier ministre. Paris, La Documentation française.
- Périver H. (2007), « L’emploi des femmes ou le statu quo inégalitaire », in *Alternatives économiques*, « Spécial élections 2007 », p. 75-77.

- Pfau-Effinger B. (2006), « Cultures of childhood and the relationship of care and employment in European welfare states », in J. Lewis, *Children, changing families and Welfare States*, Edward Elgar, p. 137-153.
- Press, J.E., Fagan, J., Laughlin L. (2006), "Taking Pressure Off Families: Child-Care Subsidies Lessen Mothers' Work Hour Problems", *Journal of Marriage and the Family*, 68, 155-171.
- Roxburgh S. (2005), "Parenting Strains, Distress and Family Paid Labour", *Journal of Family Issues*, 26 (8), 1062-1081.
- Ruault M, Daniel A. (2004), « Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans », *Etudes et résultats*, n°235.
- Sauviat C. (1996), «L'accueil ou la garde d'enfants : des marchés de service façonnés par les contextes nationaux. Suède, Etats-Unis, France», IRES, Document de travail n°96.03.
- Sayer L.C. (2005), « Gender, time and inequality : Trends in women's and men's paid work, unpaid work and free time", *Social Forces*, 84: 285-303.
- Sennett R. 2000. *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris, Albin Michel.
- Singly (de) F. 2005. *L'individualisme est un humanisme*. La Tour d'Aigues, éditions de l'Aube.
- Wharton A.S. (2006), « Long Work Hours and Family Life", *Journal of Family Issues*, 27 (3), 415-436.

Annexe 1: Synopsis des vingt et un entretiens réalisés

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Prisca

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Séparée depuis deux ans et demi, un conjoint (ne vivent pas ensemble).
Age		Elle : 37 Lui:
Nombre d'enfants		Un fils de 5 ans et demi, Tao. Un autre enfant, de 18 mois, chez le père.
Ville		Rennes depuis 1991
Lieu d'habitation		Appartement en location
Membres de la famille		Ses parents à Saint Malo (70 km) son ex-conjoint à Rennes un frère à Caen, peu disponible pour Tao
Réseau social		collègues et amies des voisines récentes
Revenus		Environ le SMIC ?
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Licence de psychologie, a travaillé comme conseillère de vente, puis comme aide-éducatrice (contrat aidé, 3 ans). Formation d'EJE de 2002 à 2005.
	Profession	Educatrice de Jeunes Enfants en crèche parentale
	Type de contrat	CDD en février 2005, CDI depuis mai 2006 (21 par semaine, mais prioritaire pour travailler 35 heures/semaine en remplacement des collègues). Va passer en CDI à 28 heures/semaine en juillet.
	Type d'horaires de travail	Quand elle travaille 21 heures/semaine : lundi ou mardi de 10 à 17 heures, le jeudi de 7:30 à 13:30 et le vendredi de 11:30 à 19:00, soit trois jours de travail. Quand elle travaille 34 heures/semaine : conserve le jeudi 7:30 à 13:30, le vendredi une fois sur deux 11:30 à 19:00, un autre jour d'ouverture (7:30 à 13:00) un autre horaire de fermeture (jusqu'à 19:00) et un jour de « milieu », soit cinq jours de travail.
	Une semaine type	Pas de semaine type. Horaires variables en fonction du nombre d'heures/semaine qu'elle effectue, et d'une semaine sur l'autre. Les plannings sont proposés environ un mois à l'avance, et il y a peu de changements après (sauf maladie). Si elle travaille 21 heures/semaine et qu'on lui propose des heures supplémentaires, elle est libre d'accepter ou de refuser.
Conjoint	Niveau d'études	Maîtrise de sociologie
	Profession	Attaché territorial au CG
	Type de contrat	Fonctionnaire (fonction publique territoriale)
	Horaires de travail	Réguliers (9-18), avec une certaine souplesse dans les horaires
	Une semaine type	
Arrangement de garde		
Prise en charge et Principaux aidants	Tao va à l'école, en grande section de maternelle, et reste parfois une heure à la garderie. Il est gardé par un(e) baby-sitter entre 6 et 10 heures par semaine environ. En cas de garde impromptue, Prisca fait appel à des amies, son ex-conjoint, ou à ses parents (pendant les vacances scolaires et en cas de maladie de l'enfant). Les voisins (deux), en dépannage (« filet de sécurité » basé sur l'entraide, l'échange). Ne fait volontairement pas ou très peu appel à son nouveau conjoint (« pas son rôle »).	
Une semaine type	Tao va chez son père tous les mercredi soirs, à 18:00, jusqu'à l'école le lendemain, ce qui permet à Prisca de commencer à 7:30 sans problème de garde. Il passe aussi un WE sur deux chez son père, du vendredi 16:30 au dimanche soir, ainsi que la moitié des vacances scolaires.	

	<p>Le fait que Tao soit chez son père dès le vendredi permet à Prisca de finir tard ce jour là sans avoir à le faire garder.</p> <p>Sollicite donc un(e) baby-sitter entre 6 et 10 heures par semaine, en fonction de son temps de travail et de son emploi du temps. A besoin de quelqu'un le matin de 7:15 à 8:30 quand elle commence à 7:30 et qu'elle a la garde de Tao, et le soir de 17:30 (Tao reste une heure à la garderie, ce qui lui coûte moins cher) à 19:15 quand elle travaille jusqu'à 19:00. Quand elle travaille le mercredi, elle fait venir la BS de 11:00 à 18:00, puis son père le récupère.</p>
Principales difficultés	<p>Pas particulièrement de difficultés vis-à-vis des horaires de travail, parce que « j'ai une équipe assez solidaire », qui lui permet de s'arranger et d'échanger éventuellement des plages horaires pour plus de confort. Le plus difficile est de « fidéliser » le BS, sachant que quand elle ne travaille que 21 heures par semaine, elle peut n'en avoir besoin que deux fois une heure le matin...</p>
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	<p>Choix de ne pas faire appel à des gardes collectives au-delà de l'école et de la garderie une heure de temps en temps, pour une meilleure « qualité de vie ». Pour elle, c'est le meilleur système, parce que ne veut pas faire appel trop régulièrement à des amis (notion de dépendance) et préfère payer pour le service rendu. Apprécie le soutien direct ou indirect de ses collègues (organisation des plannings horaires) et le fait de ne pas souvent travailler le mercredi, ce qui lui permet d'être avec son fils (ne gagne rien mais ne paie pas de garde, lui est à la maison et non en collectivité, c'est « tout bénéfice »).</p> <p>Par ailleurs, cette organisation permet de respecter le rythme de l'enfant (dort encore quand elle part travailler, par exemple) : « je préfère perdre ailleurs et avoir cette qualité là pour Tao ». De plus, il lui semble important que Tao soit toujours pris en charge par la même personne à domicile.</p> <p>Pas de tâches exclusivement réservées : la BS donne le bain, etc. Elle l'a toujours couché, et s'arrange pour le faire (dans l'idée que son fils ne dormirait sans doute pas sans elle). Mais en cas de besoin, pourrait aussi déléguer cet aspect là.</p>
Coût de la prise en charge	<p>A choisi de laisser Tao une heure à la garderie les soirs où elle le fait garder, parce que ça ne lui coûte que 1 € de l'heure, et non 6 € de l'heure pour la BS non déclaré. N'a pas accès au CES parce que non imposable, et paye environ 250 € mensuels en garde d'enfant. C'est surtout le mercredi qui lui coûte cher, ce qui devrait être évité à partir de juillet, puisqu'elle passe à 28 heures/semaine sans travailler le mercredi.</p>
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>On ne peut pas vraiment parler de pression, dans la mesure où Prisca est bien épaulée dans le cadre de son travail (soutien direct ou indirect) et où elle dispose de personnes ressources (BS, mais aussi collègues ou amies, ex-conjoint et parents). Elle est toutefois sujette à un sentiment de culpabilité lié à la séparation d'avec le père de son fils augmenté par le caractère « peu sociable » de celui-ci, qui l'incite à préférer les gardes individuelles à domicile aux gardes collectives, bien que ces dernières soient moins onéreuses. L'idéal pour elle serait d'avoir des horaires de travail lui permettant d'utiliser très ponctuellement la garderie scolaire et d'éviter les frais de Baby-sitter, mais elle sait qu'il ne faut pas y compter et est prête à payer le prix pour le bien-être de son fils.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Elise

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		FM Séparée depuis 3 ans (août 2004)
Age		Elle : 31 ans Lui: ?
Nombre d'enfants		Un fils de 5 ans 1/2, Herman
Ville		Rennes depuis 3 ans.
Lieu d'habitation		Appartement (locataire)
Membres de la famille		Son père qui vit à Janzé, sa mère à Rennes. Frères (des jumeaux de 34 ans) et soeur (29 ans) peu présents. Ex-conjoint à Rennes depuis fin 2006.
Réseau social		Ses parents, quelques amies.
Revenus		75 % d'environ le SMIC.
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Bac ES en 1996, une année de fac de psycho. Petits boulots (manutention, serveuse...) jusqu'à son départ à la Réunion en 2000. A débuté une formation d'infirmière à la Réunion (a validé une année) et envisageait de reprendre ses études, mais difficile du fait des stages et des problèmes de garde d'enfant. Depuis son retour en 2004, remplacements d'aide soignante et serveuse le midi.
	Profession	Aide soignante à domicile (association)
	Type de contrat	Embauchée en septembre 2005 en CDD, et en CDI à 75 % depuis janvier 2006 (environ 27 heures par semaine).
	Type d'horaires de travail	Roulement sur 6 semaines, WE compris. En général, travaille soit le matin (7:45 à 12:30 ou 13:00 environ), soit le soir (16:30 à 19:30 environ ou 18:00 à 21:00 environ selon le secteur d'intervention). Parfois matin et soir (un WE sur 6), parfois le matin et éventuellement le soir si il manque quelqu'un...
	Une semaine type	
Conjoint	Niveau d'études	Pas de bac, pas de formation professionnelle.
	Profession	Travaille comme musicien. Intermittent?
	Type de contrat	
	Horaires de travail	
	Une semaine type	
Arrangement de garde		
Prise en charge et Principaux aidants	Scolarisé en maternelle avec garderie le matin quand sa mère travaille. Prise en charge minimale par le père : « le papa, c'est pas un moyen de garde. Si j'ai besoin d'une garde, c'est pas avec le papa que je vois ». Son père à elle, et surtout sa mère. Rarement des amis.	
Une semaine type	Rien de très établi au niveau des gardes entre Elise et son ex-conjoint : un WE sur deux (du vendredi à l'école au lundi à l'école) et la moitié des vacances, mais accord oral seulement. Quand elle travaille le matin, sauf le mercredi, dépose Herman à la garderie à 7:30, puis elle commence à 7:45. Ces jours là, il reste à la cantine, et elle le récupère à 16:30. Ils « dînent », passent du temps ensemble, souvent dehors, et il se couche à 19:30. Quand elle travaille le soir, ce qui n'arrive, normalement, que 4 soirs en 6 semaines, elle l'accompagne le matin à l'école, déjeune avec lui (une fois sur deux à peu près) et part	

	<p>travailler vers 16:00. Elise s'arrange avec un de ses parents pour aller chercher Herman le soir, généralement à 16:30 ou 17:30. Différent les mardi et vendredi, parce que pas d'école le lendemain, donc Herman peut aller chez son grand-père ou sa grand-mère, et Elise le récupère le lendemain. Évite la garderie du mercredi (Herman n'aime pas) et peut aller à une activité le mercredi matin.</p> <p>Si deux tournées par jour (seulement le WE, sauf imprévu), soit Herman est chez son père, soit elle le fait garder par un de ses parents.</p> <p>Trois amies à qui elle a déjà ou pourrait éventuellement faire appel « quand j'ai vraiment besoin, parce que des amis, je peux pas leur demander de façon régulière » : « ça me gêne ». Seulement si problème à l'improviste, et qu'elle n'a pas pu négocier avec ses collègues...</p>
Principales difficultés	Bien organisé, pas vraiment de difficulté sinon la « course » le matin. Mais pas une solution idéale pour Elise, qui aimerait pouvoir se passer de ses parents (en particulier de sa mère). Par ailleurs, Herman a du mal à s'y retrouver dans le temps et ne sait pas toujours très bien commence s'organise sa prise en charge... « il a pas de repères... ce qui lui va pas, c'est pas l'organisation même, c'est plus le manque de communication sur l'organisation »
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	<p>A adopté ce mode de garde essentiellement pour des raisons financières, puisque lui permet de ne rien payer en dehors de l'école. Mais aimerait se passer de l'aide de ses parents, ou du moins la limiter à un rôle de GP, avec des contacts réguliers mais « pas un rôle d'éducateurs et de garde d'enfant ». Estime toutefois qu'elle « ne peut pas faire mieux », bien que le système ne soit « pas encore très régulier, pas aussi sécurisant que je voudrais qu'il soit ».</p> <p>A hésité à déléguer la toilette de son fils à sa mère, mais plus tranquille depuis qu'il la fait seul.</p>
Coût de la prise en charge	Aucun : « je ne pourrais pas ».
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Pression due à la fois à la difficulté de gestion des horaires du matin et au cadre d'emploi en général (2 jours enfant malade en 2005 « pas tellement appréciés » par l'employeur). Le matin, doit déposer son fils à 7:30 à l'école (passe par une porte dérobée de façon à gagner quelques minutes, car horaire très minuté : elle a 15 mn. de trajet pour rejoindre son lieu de travail, où on refuse de lui accorder les 10 mn. de battement qui lui permettraient de ne pas se mettre en danger sur la route, par exemple...</p> <p>Autre motif de pression, moindre, du fait qu'elle aimerait pouvoir se passer ou au moins limiter l'aide qu'elle est contrainte de demander à ses parents.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Christian et Samantha

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Couple marié.
Age		Elle : 36 ans Lui: 40 ans
Nombre d'enfants		Deux filles : Justine, 7 ans, en CP et Inès, 1 an.
Ville		Vivent dans un village de 200 habitants à peine.
Lieu d'habitation		En pavillon, en accession à la propriété depuis 2 ans 1/2.
Membres de la famille		Pas de famille sur place. La famille de C. est en Normandie, celle de S. en partie en Normandie, en partie en Vendée, donc tous sont à 2 heures ½ de route. De plus, des deux côtés, beaucoup de commerçants ou artisans, ce qui rend les visites de WE difficiles. Vont les voir environ une fois par mois, mais « pas reposant ». Parfois, la mère de Samantha vient le mardi soir et le mercredi...
Réseau social		Peu développé. Des amis ou connaissances dans le village, et d'anciennes nourrices restées en lien.
Revenus		?
Situation professionnelle		
Personne interrogée Samantha	Niveau d'études	CAP et BEP coiffure. A toujours travaillé comme coiffeuse, depuis l'âge de 16 ans.
	Profession	Coiffeuse.
	Type de contrat	Samantha est propriétaire de son salon de coiffure depuis 6 ans. Elle a une employée.
	Type d'horaires de travail	Travaille du mardi au samedi de 8:30 à 19:30 environ, parfois plus tard le samedi. Le salon est fermé le lundi, et Samantha ne travaille pas le mercredi, par choix, depuis la naissance d'Inès : « pour m'occuper un peu des filles... en fait c'est lié au problème de garde... »
	Une semaine type	<p>Le lundi, aucun des deux ne travaille dans la journée, donc l'un ou l'autre accompagne Justine à l'école, pendant que l'autre garde Inès. C'est le jours où ils font leurs démarches (administratives, médicales), les courses, le ménage etc. : « on fait tout le lundi, puisqu'on est là tous les deux ».</p> <p>Les mardi, jeudi et vendredi, Samantha s'occupe des enfants le matin et les conduit à l'école et chez la nourrice avant d'aller travailler. Le soir, elle rentre vers 19:30 pour le dîner et Christian et elle disposent d'un temps après 20:30 pour faire certaines tâches, ménagères ou administratives (vaisselle, linge, courrier, factures).</p> <p>Le mercredi, Samantha ne travaille pas, et prend la relève auprès des enfants pendant que son mari dort, puis ils se relaient l'après-midi en fonction de leurs disponibilités, envies et obligations : « on a un calendrier et on marque tout... et il est visible, comme ça on voit qui est disponible, on met des couleurs et on essaie de gérer comme ça ».</p> <p>Le samedi, Samantha fait une journée continue au salon de coiffure : elle essaie de rentrer vers 17:00, mais peut aussi rentrer beaucoup plus tard. Le dimanche, si ils ne vont pas dans leurs familles (une fois par mois, environ), ils se relaient auprès des enfants et Samantha profite du fait qu'ils sont tous les deux là pour faire des démarches nécessaires (comptabilité, par exemple).</p>
Conjoint	Niveau d'études	Bac professionnel électromécanique. A commencé à travailler à 19 ans.
Christian	Profession	Régleur, en CDI depuis 10 ans dans la même entreprise, un laboratoire pharmaceutique.

	Type de contrat	CDI.
	Horaires de travail	Travaille de nuit, de 21:30 à 6:30 : « j'ai 5 nuits par semaine, du lundi au vendredi, et je travaille pas le WE. C'est régulier. Et tous les samedis, je dors pas... »
	Une semaine type	Quitte le domicile tous les soirs, du lundi au vendredi, à 21:15, et rentre le lendemain à 6:30 ou 6:45 environ. C'est le moment où Inès se réveille : lui donne un biberon, déjeune avec sa femme et ses filles, et quand elle part avec les enfants à 8:00, il va se coucher, jusqu'à 13 ou 14 heures. Puis, c'est lui qui va chercher les filles à l'école et chez la nourrice, et qui s'en occupe jusqu'au retour de Samantha vers 19:30 environ. Dînent ensemble, et les filles sont couchées à 20:30 au plus tard. Christian est à la maison le lundi, sans dormir puisqu'il n'a pas travaillé la nuit précédente. Le mercredi, Samantha s'occupe des enfants pour le laisser dormir, jusqu'à midi. Le samedi matin, à son retour du travail, il n'a que peu de temps pour se reposer : il donne un biberon à Inès qui se rendort en même temps que lui, et il se réveille vers 9:30 pour s'occuper des filles. D'où le fait qu'il signale « une nuit blanche par semaine »...
Arrangement de garde		
Prise en charge et Principaux aidants	Pour Justine : école, cantine, pas de garderie. Pour Inès : la nourrice de 8:30 à 15 ou 16 heures les mardi, jeudi et vendredi. Pas de participation de parents, d'amis, de baby-sitters...	
Une semaine type	Justine va à l'école à Fougères, à ½ heure de route. Elle est réveillée à 7:00, et part à 8:00 avec un de ses parents, selon les jours (généralement Samantha, mais ça peut être Christian les lundis). Elle déjeune à la cantine tous les jours. C'est Christian qui va la chercher à 16:30 et s'en occupe jusqu'au retour de Samantha, sauf le lundi, où Samantha ne travaille pas et peut éventuellement aller la chercher. Par contre, elle ne va jamais à la garderie, par choix, et parce ça ne les aiderait pas dans leur organisation, puisque la garderie ferme à 7 heures, et que Samantha finit à 19:30 ou 20:00. Inès est gardée par une nourrice dans le village où Samantha a son salon de coiffure les mardi, jeudi et vendredi. Samantha la dépose le matin avant d'aller travailler et c'est Christian qui la reprend avant d'aller chercher Justine à l'école. Le mercredi, Samantha s'occupe des enfants le matin, et l'après-midi, ils se relaient. Justine a un cours de danse de 15:30 à 16:30, et celui de ses parents qui l'accompagne en profite pour faire quelques démarches (banque etc.). Le samedi, c'est Christian qui prend en charge les enfants, puisque Samantha travaille en continue toute la journée.	
Principales difficultés	La famille semble aujourd'hui moins en difficulté que par le passé, mais il a été très difficile pour eux de trouver un moyen de garde satisfaisant pour leur deuxième fille. Ont d'abord voulu la mettre en collectivité, inexistante, puis ont cherché une personne pour intervenir à domicile, sans succès. Même le choix d'une nourrice agréée a été rendu difficile par les horaires demandés : jusqu'à 19:30 ou 20:00 le soir et la journée du samedi. Ont donc été contraints d'adapter leurs propres rythmes et horaires de travail pour compléter la prise en charge partielle par la nourrice. Une des difficultés auxquelles ils sont confrontés est l'absence de leurs familles respectives dans la région, qui leur impose de faire exclusivement appel à une aide extra-familiale et extra-amicale.	
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	Avant la naissance de Inès, ils avaient pensé pouvoir la confier à une nourrice, et imaginaient en trouver une aisément. Mais devant la difficulté (due aux horaires de garde, au fait de travailler le samedi, de vivre à la campagne etc.), il leur a fallu s'adapter : Samantha a décidé de ne pas travailler le mercredi, et Christian a changé de plages horaires, passant d'un poste en deux 8 (travail alternativement le matin ou l'après-midi d'une semaine sur l'autre) à des horaires de nuit, qui lui permettaient de s'occuper de sa fille dans la journée, en dormant en même temps qu'elle faisait ses siestes... Il a pensé un temps prendre un congé parental, mais y perdait trop financièrement. Depuis janvier, Inès est gardée trois jours par semaine par une nourrice agréée, de 8:30 à 16 heures environ. Leur idéal serait de pouvoir la confier à une crèche aux horaires souples (type 24/24) ou à défaut d'embaucher une personne à domicile, pour laquelle ils ont passé des annonces et se disent prêts à payer le double ou le triple du prix habituel, mais qu'ils ne trouvent pas... La question de la délégation des tâches semble hors contexte, à la fois parce que leurs filles	

	<p>« elles nous suivent » et sont donc peu confiées à d'autres que la famille et la nourrice, et parce qu'ils subissent cette obligation de prise en charge totale : « et puis même, je comprend pas ce que vous dites, parce que de toutes façons on n'a pas le choix, on est obligé de faire tout par nous même... »</p> <p>Partage des tâches ménagères, en fonction de celui des deux qui est présent au moment de l'effectuer (linge, courses, etc.). Il semble que les dîners incombent davantage à Samantha alors que l'aménagement extérieur (jardinage, clôturer le terrain, terrassement etc.) est réservé à Christian. C'est d'ailleurs parce que ce travail d'aménagement reste à faire qu'ils ne partent plus en vacances : leur temps de loisir est occupé à cela. Par ailleurs, il reçoivent plus qu'ils ne sont invités, sauf en ce qui concerne leurs familles d'origine puisqu'ils se déplacent pour aller les voir.</p>
Coût de la prise en charge	Le coût de la prise en charge (cantine pour Justine, nourrice pour Inès à raison d'une vingtaine d'heures par semaine) semble ne pas être un problème pour eux, au point qu'ils sont prêts à payer un prix élevé pour trouver une solution qui leur convienne...
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>La pression semble moindre aujourd'hui qu'elle ne l'a été l'année passée : « c'était l'année galère, l'année dernière. On trouvait pas de remplaçante, pas de nourrice... à part notre fille, y'avait que ça de bien! ». Mais cette relative stabilisation du système (nourrice + adaptation des horaires de Christian notamment) n'est que temporaire, puisque l'organisation reste pesante pour lui (en temps de sommeil entre autres) et Christian envisage éventuellement de reprendre un travail de jour. Pourtant, leurs représentations sociales sont telles qu'ils n'envisagent ni l'un ni l'autre d'arrêter de travailler : si Christian a pensé à un moment prendre un congé parental (partiel), il en a vite abandonné l'idée au vu de la diminution de salaire que cela lui imposerait...</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Camille et Matthieu

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Couple marié. Entretien avec Camille
Age		Elle : 35 ans Lui: 38 ans
Nombre d'enfants		Deux filles : Léa, 9 ans 1/2, en CM1 et Ninon, 5 ans, en maternelle moyenne.
Ville		Rennes
Lieu d'habitation		Maison avec jardin, qu'ils ont fait construire il y a 7 ans, et dont ils sont propriétaires.
Membres de la famille		Les parents des deux sont présents à Rennes, retraités et très disponibles Camille a deux jeunes soeurs, sans enfants, à Pau et Paris. Matthieu a une soeur qui vit à 20 kms, a deux enfants et est la marraine de Léa. Les membres de la famille géographiquement proches sont très sollicités.
Réseau social		Très développé, aussi bien au niveau familial qu'amical ou de voisinage. Nombreux voisins devenus amis, avec qui ils ont des activités festives, voire partent en vacances...
Revenus		??
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Bac + 2 : diplôme d'assistante sociale en 1995. A également suivi une formation de déléguée à la tutelle, et est en formation pour être médiatrice familiale (une semaine par mois depuis janvier 2006, en partie sur son temps de vacances).
	Profession	Assistante sociale.
	Type de contrat	Travaille à l'Apase depuis 1998, en CDI, d'abord à temps partiel, puis à temps plein depuis la fin de son congé parental il y a deux ans : « j'ai repris à temps plein mais uniquement du fait de la conjoncture économique de l'entreprise de mon mari, c'est pas du tout un choix. Je serai bien restée à 80% et c'est toujours le projet. J'envisage toujours... ça me convient bien mieux ».
	Type d'horaires de travail	Commence à 9:00 et a des horaires beaucoup plus variables le soir. Essaie de rentrer vers 18 ou 19 heures quand son mari n'est pas là, plus tard quand il est là. Depuis qu'elle est en stage pour sa formation, il lui arrive d'avoir des réunions jusqu'à 22 heures... Ayant plus de souplesse que lui dans les horaires, elle essaie de s'adapter : « s'il le faut, je peux annuler, enfin, il faut pas que ce soit régulier, mais je peux annuler un RV ou le reporter au lendemain. Ce qui est plus compliqué, c'est les audiences, là il faut prévoir son remplacement et le préparer avec le collègue qui va nous remplacer. Donc on évite, mais y'a cette souplesse là. Je décide un peu de mes horaires de travail, des fois je peux décider de finir à 16:30 ou au contraire, le mercredi, de ne pas commencer avant 10:00. ».
	Une semaine type	Camille a un emploi du temps relativement souple, puisque ses horaires (plus ou moins de 9:00 à 18:00) sont adaptables en fonction de ses besoins. Ainsi, elle peut choisir de finir plus tôt les semaines où son mari travaille d'après-midi (donc les semaines où elle doit assurer la relève des baby-sitter ou grands-parents auprès de ses filles) et plus tard quand elle sait que Matthieu est là pour s'occuper des enfants... Par ailleurs, elle fixe elle-même ses rendez-vous, et peut donc commencer plus tard les mercredi où elle doit accompagner ses filles chez leurs grands-parents par exemple. Depuis janvier 2006, Camille suit une formation de médiatrice familiale, qui l'occupe une semaine par mois environ. Les autres semaines, elle fait de la gym avec des collègues le lundi midi, et va à la piscine le jeudi midi.
Conjoint	Niveau d'études	Bac technique, et apprentissage “sur le tas”.

	Profession	Chef d'atelier dans une entreprise de fabrication de pièces de caoutchouc pour l'automobile.
	Type de contrat	CDI
	Horaires de travail	En horaires décalés depuis 4 ans : travaille soit le matin, de 4:30 à 13:30, soit l'après-midi, de midi à 22:30. A accepté ces horaires alors qu'ils avaient déjà deux enfants, théoriquement pour un temps qui ne devait pas excéder 4 ans... Cherche à quitter l'entreprise depuis un ou deux ans. Horaires réguliers, bien que décalés, ce qui rend l'organisation plus simple.
	Une semaine type	Changement d'emploi du temps d'une semaine sur l'autre. Quand il travaille le matin, Matthieu rentre vers 13:30. Comme il est difficile pour lui de se reposer les lundi et mardi des semaines où il travaille le matin (pas encore pris le rythme), il en profite pour faire des courses, du ménage etc. avant d'aller chercher les filles à 16:30. Ce peu de sommeil en début de semaine a pour conséquence qu'il est souvent fatigué le mercredi après-midi, alors qu'il a la charge des filles. Les jeudi et vendredi de ces mêmes semaines, fait la sieste... Quand il travaille l'après-midi, Matthieu se réveille en même temps que le reste de la famille, ce qui lui permet de passer un peu de temps avec elle, et accompagne les filles à l'école. Il dispose alors de la matinée pour faire ses démarches, tâches ménagères, loisirs etc. avant de partir vers midi. A arrêté les pratiques sportives de loisir (footing, roller) depuis qu'il est passé en horaires décalés. Écoute beaucoup de musique, notamment quand il est seul à la maison.
Arrangement de garde		
Prise en charge et Principaux aidants		Mode de garde mis en place depuis 4 ans. Tous les deux ou trois mois, Matthieu et Camille prennent leurs agendas et définissent les gardes pour les mois à venir, en fonction d'abord de la disponibilité de Cindy, puis de celle des grands-parents. Camille « essaie de faire en sorte » que l'organisation se fasse à deux, à la fois pour impliquer Matthieu et pour partager la responsabilité. Mais elle avoue gérer l'imprévu davantage... Pas de garderie, sauf de manière très exceptionnelle. Vont à la cantine, avec là aussi quelques exceptions (petits restos) quand le besoin s'en fait sentir. Prise en charge organisée autour du familial essentiellement : une baby-sitter (qui est aussi la nièce de Camille) et les couples de grands-parents se relaient les semaines où Matthieu travaille l'après-midi, de façon la plus équilibrée possible. En cas d'imprévu ou de nécessité, peuvent faire appel à des amis, à des parents de copains des filles, et à des voisins. Choix de la BS : Camille ne voulait pas changer trop souvent de BS (relation investie par les enfants...) et avait « le souci aussi de pouvoir faire vraiment confiance ». Cindy étant étudiante à Rennes, disponible de octobre à avril, « tous les ans on se cale en fonction d'elle. On attend son planning de la fac pour pouvoir caler l'année. Une fois qu'on a toutes ses disponibilités pour le soir, dans les trous qu'il reste, on demande aux grands-parents. Qui choisissent eux aussi en fonction de leurs activités un jour fixe. Donc Cindy, depuis janvier elle est en stage, elle a des réunions, donc maintenant c'est le lundi soir, mais y'a eu des périodes où elle venait deux ou trois soirs par semaine. Elle était vraiment disponible pendant trois ans, depuis janvier c'est moins vrai ».
Une semaine type		Les semaines où Matthieu travaille l'après-midi, il se lève en même temps que les autres et c'est lui qui accompagne les filles à l'école, ce qui permet à Camille de prendre un peu plus son temps. Le lundi, Cindy va chercher Ninon à l'école alors que Léa va au basket seule et en revient avec une amie et son frère. Les horaires notés sur le planning sont « indicatifs » puisque les rendez-vous de Camille peuvent être de durée variable. Le mardi, ce sont les parents de Camille qui vont chercher les filles à l'école et les gardent chez elles : « tout le monde vient ici, tout le monde a les clés ». Le mercredi, les filles sont avec leur père le matin. Camille rentre le midi et prend la relève si elle peut, mais quand elle est en formation, ce sont les grands-parents qui viennent chercher Ninon à la maison puis Léa à la piscine et s'en occupent chez eux jusqu'à ce que Camille aille les chercher. Le jeudi, les parents de Camille vont chercher Ninon à l'école et Léa va à son cours de piano avec une copine et rentre avec elle. Le vendredi, les parents de Matthieu vont chercher les filles, et l'un reste avec Léa tandis

	<p>que l'autre accompagne Ninon à la musique.</p> <p>Les semaines où Matthieu travaille le matin, c'est Camille qui accompagne les filles à l'école, mais il peut s'en occuper l'après-midi. Il rentre vers 13:30, se repose ou travaille dans la maison et va chercher les filles à 16:30. C'est lui qui prend tout en charge jusqu'au retour de Camille vers 19 ou 20 heures. Le mercredi de ces semaines là, Camille emmène les filles une fois sur deux chez ses parents ou beaux-parents, et essaie de commencer un peu plus tard pour ne pas avoir à les lever : « elles se réveillent tranquilles, elles s'habillent, se lavent, et elles arrivent pour petit déjeuner chez les grands-parents. Et puis leur père va les chercher à 13:30 et elles passent l'après-midi avec lui ».</p> <p>Vacances : Elle essaie de prendre des vacances en même temps que les filles (une semaine sur deux), même si pas toujours possible. Le reste du temps, les filles vont chez leurs parrains et marraines, chez des amies, chez leurs grands-parents... Leur père reste disponible soit le matin, soit l'après-midi, et ils essaient de combler avec leur réseau habituel de garde. Idem pour les vacances d'été (sont tous les deux en vacances au mois d'août), avec parfois un recours à des camps, ou l'embauche d'une personne à domicile une semaine...</p>
Principales difficultés	<p>Pas vraiment de difficultés, grâce à une organisation au cordeau... En cas d'imprévus, Camille a (contrairement à son mari) une certaine latitude par rapport à son travail et surtout un réseau possible d'aide assez important (copines, parents d'amis, voisines...). Si nécessaire, peuvent prendre des jours enfants malades : ceux de Camille sont payés, ceux de Matthieu non, « mais on favorise pas les miens pour autant, c'est plutôt en fonction de ce qu'on a d'important au boulot ».</p> <p>Une période plus délicate toutefois : « mai, juin, septembre, quand les 4 retraités sont en vacances! Mais ça tient au fait qu'on veut surtout pas les empêcher de partir en vacances... ».</p>
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	<p>Même quand Camille travaillait à temps partiel, ils sollicitaient moins de personnes, mais avaient besoin de relais, « et même là, c'est vrai qu'on utilisait pas trop les offres institutionnelles. C'est un choix. On s'était dit que nos enfants n'avaient pas à subir les conséquences de nos horaires de travail. Elles ont dû aller à l'étude un mois ou deux, exceptionnellement, quand les retraités sont en vacances donc dans ces moments là on peut avoir besoin de l'étude, mais c'est très ponctuel et... elles ont pas le temps de jouer, elles ont pas le temps de se poser, c'est pas confortable pour elles. Donc on s'est dit, d'abord les besoins de nos enfants, nous on court, c'est notre choix, mais elles, elles peuvent profiter d'être tranquilles à la maison après leur journée d'école ». Choix d'éviter la collectivité au maximum, même si « ça fait partie des possibilités, et c'est bien que ça existe ».</p> <p>Pour Camille, le fait de « privilégier non pas des professionnels inconnus mais des gens affectivement proches des enfants, ça m'aide à moins culpabiliser. C'est des gens en qui j'ai confiance, et puis c'est des gens qui prennent plaisir à être avec mes enfants et réciproquement... mais en même temps, si je pouvais être à temps partiel, ça me conviendrait mieux. C'est pas la solution idéale, pour moi, donc j'ai toujours le sentiment que ça va être provisoire. Parce que moi je pourrais passer à 80 % très vite, dès que Matthieu aura trouvé... »</p> <p>Il est important pour elle de rentrer avant que ses filles soient endormies : est arrivée une fois qu'elle rentre à 21:00 ou 21:30 et que ses filles soient encore réveillées, « j'ai dit, bon, ça suffit, ça m'a un peu ouvert les yeux, je me suis dit que je recommencerais pas ça... Donc Ninon c'est à 20:00 qu'elle s'endort, maintenant je pars à 19:30 ».</p> <p>Répartition des tâches : « il est là soit le matin soit l'après-midi seul, donc on s'est re-réparti les tâches. Il fait les lessives, il est beaucoup plus présent que moi en fait dans la semaine sur tout ce qui est domestique, il fait les courses, il passe l'aspirateur. Donc il fait plus de tâches ménagères la semaine, moi je fais tout ce que j'ai pas fait la semaine le WE... ».</p>
Coût de la prise en charge	<p>La baby-sitter est payée par CES 7 € de l'heure. Les autres modes de garde sont non rémunérés. Pas pour autant d'obligation ressentie du fait de l'aide des grands-parents : « dans la mesure où si ils ne souhaitent plus prendre ça en charge on embauchera quelqu'un, nous on privilégie le lien affectif, les enfants sont super contents, c'est du temps pour eux sans nous, et ils ont l'air de faire ça avec plaisir... ».</p>
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Camille et Matthieu semblent avoir organisé leur vie et leurs emplois du temps de telle sorte que la pression qui résulte de leurs situations professionnelles (les horaires décalés pour lui et l'impression d'avoir perdu en qualité de vie et de relation vis-à-vis de ses filles, puisque auparavant il pouvait aller les chercher tous les jours à l'école, le travail à temps plein complété par une formation pour elle, alors qu'elle souhaiterait travailler à 80 %) ne se ressente pas (ou très peu) sur leurs enfants. Une organisation extrêmement stricte, qui a pour corollaire qu'ils se</p>	

croisent beaucoup et fonctionnent sur le mode du relais auprès de leurs enfants. Ils tentent de pallier à ce manque de temps en famille, voire en couple, en réservant les WE à la famille (le calendrier d'invitation est lui aussi très strict : « le samedi soir, de plus en plus régulièrement, on refuse d'être invités ou d'inviter... on privilégie ces temps là, pour nous. Ça va plus se gérer au niveau des amis, du réseau et des invitations du WE. Alors, les copains, ça les fait rire, mais on a un agenda pour les WE à trois ou quatre mois, aussi... ») ou en organisant des WE en couple grâce à la complicité des familles qui prennent leurs enfants en charge.

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Lucie et Nicolas (entretien avec Lucie)

Situation familiale de la personne interrogée		
Age	Elle: 37 ans	

	<p>Une semaine type (l'année écoulée)</p> <p>Lorsqu'il est sur un tournage, plusieurs phases de travail différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - phase de préparation dans des bureaux en région parisienne + allers-retours sur le lieu du tournage pour faire des repérages. - tournage généralement en province ou à l'étranger - Dernière phase de travail à nouveau sur Paris <p>Si l'on considère la période des 12 derniers mois (mai 2006 à mai 2007), le planning de travail de Nicolas était le suivant (après 7 mois de chômage non souhaité) :</p> <p>Juin 2006 : Tournage en Bulgarie</p> <p>Mi-Novembre 2006-mi-janvier 2007 : Travail en région parisienne (1 semaine de vacances seulement à Noël)</p> <p>Mi-janvier-début février : 3 semaines sans travailler</p> <p>Février : Nouveau Tournage (repérage à Méribel et sur la Côte d'Azur + travail en banlieue parisienne.</p> <p>Fin Mars 2007-juin 2007 : Tournage à St Tropez</p>
Arrangement de garde	
Prise en charge et Principaux aidants	<p>La crèche</p> <p>La nounou (payée au noir)</p> <p>La mère de Lucie</p> <p>La belle-mère de Lucie</p> <p>Le père de Lucie</p> <p>Les frères de Lucie et Nicolas</p> <p>Les voisins et la nounou des voisins (payée au noir)</p>
Une semaine type (le mode de garde d'Antoine depuis sa naissance en mai 2006)	<p>Antoine est né en mai 2006. Lucie a profité de son congé maternité + 1 mois de vacances. Elle est partie rejoindre Nicolas sur son lieu de tournage (Sofia en Bulgarie) en juillet et y est resté jusqu'à la fin du mois d'août.</p> <p>Le 4 septembre Antoine est rentré à la crèche. Lorsque Lucie est à Paris, elle le dépose à 9h et va le récupérer à 18h. Elle travaille chez elle.</p> <p>Au premier semestre, elle le dépose à la crèche le mardi matin avant de partir pour Rennes (elle rentre le mercredi vers 19h). Le mardi soir, c'est la mère de Nicolas ou le père de Lucie qui vont chercher Antoine à la crèche, le ramène le mercredi matin. Le mercredi soir, la nounou des voisins le récupère et le garde avec les enfants des voisins jusqu'au retour de Lucie de Rennes le mercredi.</p> <p>Entre novembre et décembre 2006, Nicolas est à Paris et s'occupe d'Antoine les nuits où Lucie est à Rennes. Mais Antoine est souvent malade et Nicolas ne peut pas s'en occuper la journée. Lucie prend des jours enfants malades.</p> <p>Au deuxième semestre stabilisation de l'organisation : recrutement d'une nounou pour s'occuper d'Antoine le soir lorsque Lucie est à Rennes. Mais elle ne peut pas être à la crèche à 18h donc la mère de Lucie va chercher Antoine à la crèche à 17h30 et s'en occupe jusqu'à l'arrivée de la nounou vers 18h45. Pendant cette période, Nicolas travaille à Paris et est là les nuits où Lucie est à Rennes.</p> <p>Depuis le mois d'avril, Lucie n'a plus de cours à Rennes, mais elle doit y aller régulièrement une journée pour les réunions. Nicolas est en tournage hors de Paris. Lorsque Lucie part tôt pour Rennes, elle dépose Antoine chez son père ou chez sa belle mère la veille. Le soir, la mère de Lucie va chercher Antoine à la crèche à 17h30, elle est ensuite relayée par la nounou qui reste jusqu'au retour de Lucie vers 21h.</p>
Principales difficultés	<p>Les nuits lorsque Lucie est à Rennes et Nicolas en tournage</p> <p>Le matin tôt lorsque Lucie est à Rennes et Nicolas en tournage</p> <p>Le soir après la crèche avant que Lucie ne rentre de Rennes</p> <p>Les maladies nombreuses d'Antoine entre octobre et décembre 2006.</p>
Choix du mode de garde /conception du rôle de	<p>Dès son 7^e mois de grossesse, Lucie fait une demande de crèche collective. Elle considère que c'est la meilleure solution de garde pour son fils. D'abord parce que cela correspond à sa conception de l'éducation, ensuite parce qu'il est très difficile de trouver une assistante maternelle à Paris, enfin parce que cela coûte moins cher qu'une assistante maternelle (500-</p>

parent/répartition des tâches au sein du couple	<p>550€/mois contre 700 ou 800€/mois).</p> <p>Au début, sollicitation importante des parents, mais à la fin 2006, Lucie réalise que ce n'est pas toujours simple de dépendre de la famille. Elle décide avec Nicolas d'augmenter les heures de nounou. Elle considère que la relation est plus simple car la nounou est payée pour la tâche qu'on lui demande.</p> <p>Au début, Nicolas très peu présent dans le quotidien des contraintes liées à Antoine. Discussions au sein du couple pendant les vacances de Noël pour que Nicolas s'investisse plus. Sentiment que Nicolas considérerait son travail à elle comme secondaire.</p> <p>Au début, Lucie avait décidé de prendre quelques jours de vacances à chaque période de vacances scolaire pour s'occuper d'Antoine. Mais elle n'a pas pu en raison de sa charge de travail. Antoine a donc fait très vite de longues journées (9h-18h à la crèche).</p>
Coût de la prise en charge	<p>500-550€/mois crèche</p> <p>100 € de nounou au noir</p>
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>L'arrangement de garde mobilise un éventail de ressources. Trois éléments de pression ont pu être identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'instabilité des configurations de gardes possibles rend la situation difficile au quotidien (nécessité de mettre en place un arrangement de garde en fonction des allers-retours de Lucie à Rennes et de la présence ou non de Nicolas). - l'absence de Nicolas pendant des périodes longues - la distance de Lucie à son lieu de travail. <p>A l'inverse l'activité de Lucie (Universitaire) est conçue comme un élément de flexibilité positive. Elle a pu négocier ses horaires de cours et ses collègues se sont montrés très compréhensifs en lui épargnant un certain nombre de tâches administratives cette année.</p> <p>Pour faire face à la situation, Lucie a dû mettre entre parenthèse son activité de recherche. Depuis la naissance de son fils, elle se contente d'assurer son activité d'enseignement. A Noël 2006, Lucie explique avoir « craqué » car la situation était beaucoup trop difficile à gérer pour elle. Elle a eu une explication avec Nicolas pour lui demander de s'impliquer plus dans son rôle de père.</p> <p>On note tout au long de l'entretien une certaine acceptation de la situation : « c'est comme ça ». Lucie envisage deux évolutions possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sa mutation, mais cela n'est pas envisageable pour le moment. C'est donc une évolution à moyen/long terme. Elle pourrait légalement demander un temps partiel (80%), mais n'imagine pas le faire car ses collègues de travail ne comprendraient pas. - une réorganisation du travail de Nicolas. Lucie souhaiterait qu'il ne fasse qu'un tournage par an et donc ne travaille que 6 mois sur 12. cela implique qu'il refuse le prochain tournage qu'on lui propose. Le problème est que Lucie et Nicolas ne savent pas quelles conséquences cela pourra avoir sur son activité ensuite. Nicolas travaille avec un nombre restreint de producteurs et un refus ne serait pas forcément bien perçu. <p>Sur le court terme, l'objectif de Lucie est de parvenir à mieux s'organiser et à travailler de 9h à 18h sans s'arrêter lorsqu'elle est chez elle. Mais elle trouve difficile d'avoir autant de rigueur lorsqu'on travaille chez soi.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Susanne et Jean (entretien avec Susanne)

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Mariée
Age	Elle : 51 ans	

	vient la chercher à 17h30 comme les autres jours.
Principales difficultés	<ul style="list-style-type: none"> - lorsque la petite Manon était malade (baby-sitter qui revenait à très cher) - le mercredi matin : Manon ne veut plus aller au centre de loisir et Susanne ne peut pas toujours prendre ses mercredis matins. - pendant les vacances scolaires : Susanne ne peut pas prendre les vacances scolaires. La situation était facile à gérer les années précédentes, Manon aimait beaucoup aller au centre de loisir. Mais maintenant elle ne veut plus y aller et reproche à sa mère de ne pas prendre assez de vacances. Au mois de février, Susanne a pris une semaine de vacances, l'autre semaine, Manon est allée passer 3 jours avec son amie Adèle chez les grands parents de cette dernière. Pendant les vacances de Pâques, Susanne a pris à nouveau une semaine et la deuxième semaine, ses parents sont venus passer une semaine à Rennes pour garder Manon. Mais Susanne n'a pas confiance en ses parents pour garder sa fille. Elle rentrait déjeuner le midi et s'arrangeait pour inviter une copine de Manon l'après midi.
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	<ul style="list-style-type: none"> - Susanne gère seule l'organisation de la garde de sa fille. Son mari travaille beaucoup et n'est donc pas au courant des problèmes lorsqu'il se pose. Susanne s'occupe également en grande partie des tâches domestiques (qu'elle a d'ailleurs du mal à assumer. Heureusement elle vient de trouver une femme de ménage). - Elle a recours à une baby-sitter tous les jours, mais elle s'organise pour pouvoir être à la maison à 19h-19h30 et dîner avec sa fille. C'est pour elle un moment d'échange important. - Le week end, c'est Jean qui s'occupe des courses de la semaine et de la cuisine. Il prépare également à Susanne et à Manon des plats pour la semaine.
Coût de la prise en charge	300€ de baby-sitter environ 150€ centre de loisir pour l'année 20€ pour l'étude de l'école par trimestre
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Cette année Susanne et Jean ont eu des difficultés financières et ils ont décidé de vendre la maison. Jean a également vendu son restaurant pour des raisons de santé. Il doit se faire opérer prochainement. Cela a contribué à renforcer la pression quotidienne.</p> <p>Susanne estime que les moyens financiers dont elle dispose lui permettent de faire face aux problèmes d'horaires. Elle peut prendre une baby-sitter tous les jours.</p> <p>Le principal facteur de pression pour Susanne est la culpabilité. Elle se sent coupable vis-à-vis de ses salariés lorsqu'elle prend ses mercredis matins et inversement coupable vis-à-vis de sa fille lorsqu'elle ne peut pas être là ou lorsqu'elle ne peut pas prendre de vacances. L'articulation de son rôle de chef d'entreprise et de son rôle de mère constitue donc le principal enjeu de sa vie quotidienne. Pour faciliter cette conciliation, Susanne a réorganisé le partage de la charge de travail au sein de son entreprise : désignation de trois « responsables de secteur » qui ont une grande autonomie dans leur travail. Susanne peut ainsi s'absenter plus facilement pendant les vacances.</p> <p>Les horaires de travail de Jean sont un deuxième élément de la pression. Son activité menace la vie familiale et Jean a décidé de réduire ses heures de travail (le restaurant est fermé le samedi depuis 6 mois) pour passer plus de temps avec sa famille.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Christine et Gaëtan

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Couple
Age	Elle: 34 ans	

Arrangement de garde	
Principaux aidants	Assistante maternelle Baby-sitter Occasionnellement: sa soeur à elle et des amis
Une semaine type	Agathe est gardée 35h par semaine par l'assistante maternelle. Le mardi de 7.30 à 18h00 ; le mercredi de 7.30 à 13h. le jeudi et le vendredi de 9h00 à 18h Le samedi le système de garde est celui du parent relais : elle travaille le matin et lui l'après midi. Le dimanche matin c'est généralement lui qui garde Agathe pendant que Christine travaille.
Principales difficultés	<ul style="list-style-type: none"> - C'est la mise en place de cette organisation qui a été difficile. Christine était en congé parentale pour 6 mois après son congé maternité. Elle s'est occupée de trouver une assistante maternelle pour Agathe en prévision de son retour au travail. Mais elle a eu du mal à la trouver car il lui fallait quelqu'un qui accepte une large amplitude horaire et accepte également de prendre Agathe pendant les vacances scolaires. - Parallèlement Christine et Gaëtan ont organisé le planning de travail de leurs employés (doivent travailler au minimum 3h d'affilée). Un troisième employé (étudiant en BTS) a été recruté pour 18h. L'objectif était pour eux de trouver l'organisation la meilleure pour leur permettre de travailler au 8 à 8 et d'être avec leur fille. Ils ont ainsi décidé de ne plus travailler le lundi, pour avoir une journée et demi pour la famille (dimanche après midi et lundi). - Le problème est désormais l'organisation pendant les congés de l'assistante maternelle. Pendant une semaine à Pâques, ils ont recruté une étudiante pour travailler au magasin et Christine s'est occupée de sa fille. Ils envisagent de faire la même chose pendant les 3 semaines de vacances d'été. - Christine anticipe le problème qui se posera lorsque Agathe sera à l'école, car les horaires ne sont pas suffisamment flexibles.
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	Christine et Gaëtan ont choisi une assistante maternelle car c'était la seule solution de garde possible. La crèche ne leur convient pas car les horaires ne sont pas assez souples et que les périodes de maladie de l'enfant sont difficiles à gérer. Dans l'idéal, ils auraient souhaité prendre quelqu'un à domicile, mais étant donné leur besoin de garde, cela coûtait trop cher. Christine et Gaëtan partagent tous les deux la garde de leur fille Agathe. Ils s'organisent pour pouvoir à la fois gérer le 8 à 8 et passer du temps avec leur fille.
Coût de la prise en charge	400€ par mois pour l'assistante maternelle
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Les horaires de travail sont certes un facteur de pression car Christine et Gaëtan font de longues journées et travaillent le week end.</p> <p>L'organisation des horaires est calée en fonction de la garde d'Agathe. L'objectif de Christine et de Gaëtan est de parvenir à un bon équilibre entre leur activité professionnelle et leur vie familiale. Ils parviennent à dégager du temps pour être avec leur fille, mais aussi en famille (dimanche après midi et lundi). C'est donc l'organisation et le recrutement d'employés qui permettent à Christine et Gaëtan de faire face à la pression quotidienne.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Mathilde et Claude

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		En couple
Ages		Elle: 45 ans Lui: 48 ans
Nombre d'enfants		2 filles de 13 et 9 ans
Ville		Rennes
Lieu d'habitation		Propriétaire d'une maison en centre ville depuis 10 ans. Le couple travaillait à Paris. Ils sont revenus à Rennes car familles à proximité.
Membres de la famille		Sa mère (veuve) est à Rennes. 2 frères et une sœur (2 à Paris et 1 à Rennes). Relation régulière avec sa mère (visites, téléphone) Ses parents à lui sont à 20km. Frères et sœurs à proximité
Réseau social		Peu d'éléments sur réseau social dans l'entretien. Bonne relations avec la famille.
Revenus		
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Bac littéraire. Ecole de cinéma (Institut national supérieur des arts du spectacle) à Bruxelles
	Profession	Opérateur prise de son
	Type de contrat	Intermittent du spectacle Contrats courts (quelques jours)
	Type d'horaires de travail	Variables, irréguliers et imprévisibles. Prévisibilité parfois à 2-3 jours, ou 5 jours.
	Une semaine type	En moyenne, elle travaille entre 5 et 10 jours par mois. Part en général pour une semaine (à 100km de Rennes en général). Mathilde ne parvient à calculer précisément son temps de travail hebdomadaire ou mensuel.
Conjoint	Niveau d'études	Bac C Ecole de théâtre à Paris
	Profession	Comédien dans une troupe professionnelle
	Type de contrat	Intermittent du spectacle Période de plusieurs mois
	Horaires de travail	S'absente pour des périodes de plusieurs mois. Planning prévisible car planning sur l'année (tournées, répétition ...)
	Une semaine type	Pas de semaine type.
Arrangement de garde		
Principaux aidants	Le réseau de baby-sitter La mère de Mathilde Les parents des autres enfants	
Une semaine type	Il n'y a pas de semaine type. Lorsqu'elle doit s'absenter une semaine, Mathilde téléphone d'abord à son réseau de baby-sitter pour voir qui est libre les soirs où elle n'est pas là. Elle sollicite également sa mère pour deux soirs, pour ne pas que la garde lui coûtent trop cher. Dans ces cas là, la baby-sitter ou sa mère va chercher la petite à l'école à 16h30. Si c'est la baby-sitter elle reste jusqu'au lendemain matin. Si c'est sa mère elle prend les filles chez elle et les amène à l'école le lendemain matin. Elle s'arrange également avec les parents des copines de ses filles pour les activités (danse et musique).	
Principales difficultés	Lorsqu'on lui propose du travail quelques jours seulement à l'avance Les vacances scolaires (surtout l'été)	
Choix du mode de garde/conception	Choix d'un mode de garde flexible : les baby-sitter à domicile. Choix de ne pas mettre les filles à la garderie de l'école pour éviter les journées trop longues Parfois, Mathilde doit refuser du travail car l'organisation de la garde des filles n'est pas	

de son rôle de parent/répartition des tâches	simple (refus d'une proposition d'un tournage au Etats-Unis, refus de tournages lorsqu'on la prévient seulement quelques jours à l'avance) C'est Mathilde qui organise la garde des filles car c'est elle qui a le planning de travail le plus imprévisible.
Coût de la prise en charge	Rémunération des baby-sitter au noir 6 €/h ou 45€ soirée + nuit Ce sont les baby-sitters qui au départ ont préféré être rémunérés au noir. Mathilde trouve que c'est plus simple.
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Les horaires de travail, particulièrement ceux de Mathilde, sont le principal facteur de pression, car ils sont variables, irréguliers et imprévisibles. Mathilde souligne tout au long de l'entretien que ses conditions de travail sont difficiles et sources de stress. Elle doit parfois refuser certaines sollicitations car elle est prévenue trop peu de temps à l'avance et n'a pas le temps d'organiser sa semaine. Elle mentionne également le refus d'un tournage aux Etats Unis car « ce n'était pas le moment ». Le nouveau protocole des intermittents a rendu les choses encore plus difficiles. A plusieurs reprises dans l'entretien, Mathilde exprime une grande lassitude face à ses conditions de travail qui se détériorent et qu'elle a de plus en plus de mal à supporter.</p> <p>Les moments où ils sont tous les deux à la maison et ne travaillent pas sont également des périodes difficiles car ils sont dans une situation d'attente, donc de stress également. Les conditions de travail ont eu un impact assez négatif sur leur vie de couple.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Katia

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		FM Son ex-conjoint (le père des 3 aînés) vit à quelques kilomètres de Rennes
Age		41 ans
Nombre d'enfants		4 enfants: 18 ans, 16 ans, 14 ans (tous les trios vivent avec leur père) et 5 ans.
Ville		Rennes depuis 1998
Lieu d'habitation		HLM
Membres de la famille		Famille à proximité mais pas d'aide pour la prise en charge de sa fille (pb car le père est antillais) Mère à Rennes qui travaille et n'est pas disponible, père à Combourg, une sœur avec deux enfants à proximité de Rennes, un frère à proximité avec deux enfants, un frère à Vannes, une sœur qui vit avec sa mère
Réseau social		Deux amies. La voisine
Revenus		522 € /mois
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	CAP sellerie maroquinerie
	Profession	Agent d'entretien dans un foyer d'hébergement temporaire
	Type de contrat	20 h/semaine en Contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE).
	Type d'horaires de travail	Variables et irréguliers Prévisibilité deux semaines à l'avance au moins
	Une semaine type	Semaine 1 : Lundi, mardi, mercredi : 9-13h Jeudi : 9h-12h Vendredi : rien Samedi : 10h-14h et 18h30-21h30 Semaine 2 : L : 9h-13h M : 9h-12h Me : 8h-12h et 18h30 à 21h30 J : rien V : 9-13h et18h30-21h Semaine 3 : L : 9h-13h M : 9h-12h Me : rien J : 18h30 à 21h30 V: 9-13h et 18h30-21h30
Conjoint	Niveau d'études	
	Profession	
	Type de contrat	
	Horaires de travail	

	Une semaine type	
Arrangement de garde		
Principaux aidants	La voisine La garderie de l'école Sa fille de 14 ans qui vient un week end sur deux Son amie Jessica	
Une semaine type	Le matin, Katia lève et habille sa fille puis la dépose à 8.15 chez une amie qui habite dans l'immeuble, qui amène la petite à l'école. Lorsqu'elle travaille le soir, sa fille reste une heure à la garderie et la voisine (qui a elle-même trois enfants) la récupère et la garde jusqu'à son retour vers 22h. Le samedi c'est sa fille Célia lorsqu'elle est là. Autrement, Katia demande à ses voisins ou à ses amies. Elle essaie également de changer ses horaires avec une collègue. Le soir il lui arrive d'amener sa fille avec elle sur son lieu de travail.	
Principales difficultés	Journée du samedi quand sa fille n'est pas là Quand sa voisine est en vacances	
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	Entraide : le système de garde repose uniquement sur l'aide du voisinage. L'organisation est donc instable. Echanges d'horaires avec les collègues la petite va à la garderie car « elle aime bien ça » une baby-sitter serait trop coûteuse	
Coût de la prise en charge	Rien car elle ne paie ni la garderie de l'école, ni la voisine.	
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?		
Situation de vie difficile de Katia qui a peu de revenus et ne peut s'appuyer que sur l'entraide pour organiser la garde de sa fille. Elle n'a aucune marge de manœuvre dans l'organisation de son planning et subit les contraintes qui lui sont imposées. Instabilité de l'arrangement de garde qui n'est pas satisfaisant, mais elle « na pas le choix ».		
Sa fille a été malade une fois et elle a réussi à trouver une solution (la voisine a amené la petite chez le médecin) car elle se sentait obligé d'aller travailler.		
Impact de cette organisation sur sa fille : elle est parfois fatiguée à l'école car Katia doit la réveiller le soir à 22h quand elle la récupère chez la voisine. Elle est parfois obligée de l'amener le soir sur son lieu de travail et là aussi elle se couche tard. Soutien de la maîtresse qui s'organise pour que la petite fasse une sieste jusqu'à 13.00.		

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Rozenn

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Séparée de son conjoint depuis 7 ans
Ages		39 ans
Nombre d'enfants		2 enfants de 5 et 9 ans
Ville		Rennes
Lieu d'habitation		Habite chez sa mère en attendant de trouver un logement
Membres de la famille		Sa mère et son beau-père Son ex conjoint (39 ans) Une sœur (34 ans) à 35km Pas de relation avec son père et sa belle-mère
Réseau social		Amies Parents des copains de ses enfants
Revenus		
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Licence de sociologie (a travaillé pendant ses études comme surveillante de cantine, ouvreuse au TNB)
	Profession	Septembre 2000 à juin 2001: CDD temps plein dans librairie Décembre 2001-octobre 2004 : congé parental Depuis octobre 2004 : travaille dans librairie
	Type de contrat	CDI 75%-100% (en fonction des besoins) : 85% en moyenne
	Type d'horaires de travail	Variables mais réguliers Une part d'imprévisibilité : les remplacements (elle peut dès lors travailler jusqu'à 100%). Prévenue 2 mois à l'avance environ, sauf dans les cas de maladie.
	Une semaine type	Mardi: 9h-19h Mercredi 9h-13h Jeudi : 9h-19h Samedi: 9h-12h30 + des remplacements: le samedi ou le lundi
Conjoint	Niveau d'études	LEA
	Profession	Assistant Ingénieur d'études à l'université
	Type de contrat	Fonctionnaire 80%
	Horaires de travail	Horaires de "bureau"
	Une semaine type	
Arrangement de garde		
Principaux aidants	Ecole Ex-conjoint Sa mère Les Amis	
Une semaine type	Le lundi et le mardi, les enfants sont chez leur père qui les récupère à la garderie à 18h45. Le mercredi matin avec leur père (qui ne travaille pas ce jour là) Mercredi après-midi : les enfants sont avec Rozenn Jeudi : sa mère va chercher les enfants à 16h30. Rozenn rentre vers 19h30.	

	Vendredi : Elle ne travaille pas (généralement)
Principales difficultés	Dès qu'elle travaille l'après midi, Rozenn termine à 19h et doit organiser la garde de ses enfants.
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	<p>La mère de Rozenn assure la garde des enfants le jeudi et très souvent lorsqu'elle doit faire un remplacement. C'est un choix par défaut car Rozenn préférerait avoir une Baby-sitter. Elle considère que le rôle d'une grand-mère n'est pas d'être la Baby-sitter de ses petits enfants. Etablir un lien est essentiel, mais il ne doit pas s'inscrire dans une relation d'obligation. Mais Rozenn ne peut pas se permettre financièrement de faire autrement.</p> <p>Rozenn considère qu'il est de son rôle de mère d'être avec ses enfants lorsqu'elle ne travaille pas et qu'ils ne sont pas à l'école. Elle n'aime pas les laisser à la cantine et ne les laisse jamais à la garderie. Pour elle, il faut adapter les horaires de travail aux besoins des enfants et non pas l'inverse.</p> <p>Son ex conjoint garde les enfants du lundi au mercredi midi, selon le principe du parent relais.</p>
Coût de la prise en charge	Rien
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Choix d'un temps partiel de 75%, mais Rozenn aimerait que ce soit toujours 75% et non pas 85% en moyenne sur l'année.</p> <p>On ne peut pas vraiment parler de pression dans le cas de Rozenn. Elle a réussi à mettre en place un emploi du temps stable et peut solliciter sa mère dès qu'il y a un imprévu. Elle donne la priorité à ses enfants et s'organise pour leur éviter au maximum les structures collectives (cantine, garderie...).</p> <p>L'organisation n'est cependant pas totalement satisfaisante car Rozenn souhaiterait ne pas solliciter aussi régulièrement sa mère pour des raisons de garde (elle estime que cela ne relève pas de son rôle de grand-mère).</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Isabelle et Bertrand

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		En couple depuis 8 ans
Ages		Elle: 34 ans Lui: 53 ans
Nombre d'enfants		1 fille de 3 ans et 4 mois
Ville		Petite ville à 15km de Rennes
Lieu d'habitation		Propriétaire d'une maison acheté il y a deux ans
Membres de la famille		Elle : ses parents sont à la retraite et vivent dans le Morbihan. Un frère et une sœur (qui ne vivent pas proximité) Lui : famille dans le Finistère. Parents âgés. 7 frères et sœurs. Pas de relations régulières.
Réseau social		
Revenus		
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Elle : Bac B Diplômée d'une école d'éducateur
	Profession	Elle : éducatrice + en formation depuis 3 ans (3 jours par mois)
	Type de contrat	
	Type d'horaires de travail	Temps plein Du lundi au vendredi elle commence vers 9h (horaires réguliers) Le problème est celui du soir, car elle ne sait pas toujours à quelle heure elle doit terminer (une part d'imprévisibilité)
	Une semaine type	Voir ci-dessus + fait du sport le vendredi soir
Conjoint	Niveau d'études	Bac littéraire
	Profession	monteur GSM (installation d'antennes)
	Type de contrat	
	Horaires de travail	Variables, irréguliers et imprévisibles
	Une semaine type	Pas de semaine type. Son employeur lui téléphone au coup par coup pour lui indiquer le chantier sur lequel il doit travailler (généralement du vendredi pour le lundi). Il peut donc parfois finir plus tôt, mais il ne le sait qu'au dernier moment. En outre, il ne rentre pas tous les soirs. + fait du sport le vendredi soir
Arrangement de garde		
Principaux aidants	Crèche parentale Ecole Garderie de l'école Baby-sitter Ses parents à elle (solution de secours) La mère d'un copain de la crèche Le père (Bertrand)	
Une semaine	Grande instabilité de l'arrangement de garde depuis que Marine est née. Changement	

type	<p>fréquents de l'organisation.</p> <p>Aujourd'hui, l'organisation est la suivante :</p> <p>-Marine va à l'école à 9h (parfois à la garderie dès 8h35). Elle mange à la cantine. Le soir la situation varie : ou elle va à la garderie jusqu'à 18h45 et est récupérée par Isabelle (qui est souvent en retard) ou bien Isabelle va la chercher à 16h45 et la ramène chez elle avec la baby-sitter puis repart travailler. La baby-sitter reste jusqu'à ce que Bertrand ou elle rentre.</p> <p>Le vendredi c'est Bertrand qui va chercher sa fille à l'école.</p> <p>Le mercredi Marine va toujours à la crèche parentale où elle allait auparavant. Isabelle peut la déposer tôt et venir la récupérer plus tard (18h45).</p>
Principales difficultés	<p>- Le soir car Isabelle ne sait pas exactement à quelle heure elle termine. Tout dépend des besoins des familles qu'elle suit. L'imprévisibilité des horaires du soir l'a souvent mise en difficultés. Elle a souvent dû chercher quelqu'un au dernier moment pour aller récupérer sa fille.</p> <p>- D'une manière générale, il faut constater l'instabilité de l'arrangement de garde depuis la naissance de Marine. : elle a sollicité ses parents, mais cela n'était pas satisfaisant et elle a recruté une baby-sitter, mais cette dernière n'est pas motorisée, ce qui oblige Isabelle à aller la chercher et à la ramener chez elle.</p> <p>- On peut ajouter que ce système de la baby-sitter est coûteux (14€ de l'heure charges comprises en Chèque emploi service) Récemment, Isabelle a donc organisé les choses avec une mère d'un enfant de la crèche qui récupère Marine avec son fils le mercredi et la garde jusque vers 21h-21h30.</p> <p>- Marine n'est pas couchée avant 22h00 ou 22h30 le soir</p> <p>- en cas de maladies, Isabelle peut quitter son travail pour aller chercher sa fille si elle ne trouve pas d'autres solutions.</p>
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	<p>- Isabelle a bénéficié d'un congé de 6 mois payé à taux plein au moment de la naissance de sa fille.</p> <p>- C'est elle qui assure l'organisation de la garde de leur fille. Elle a dû faire un certain nombre de choix professionnels pour lui permettre de concilier travail et vie familiale (choix de ne pas travailler en foyer pour ne pas avoir à faire des nuits). Grande inégalité de la répartition des tâches au sein du ménage.</p> <p>- Elle a fait le choix au départ d'une crèche parentale car il n'y avait pas de crèche collective et que le principe d'une assistante maternelle ne lui inspirait pas confiance. Elle a également sollicité ses parents pour s'occuper de sa fille en soirée une fois par semaine (ce qui lui permet de travailler plus tard).</p> <p>- Depuis que sa fille va à l'école : elle a choisi une baby-sitter. Elle va d'abord chercher sa fille à l'école ainsi que la baby-sitter (qui n'est pas motorisée) et cette dernière garde la petite pendant que Isabelle retourne travailler. Ou alors sa fille reste à la garderie jusqu'à 18h45.</p> <p>- Isabelle tient à faire prendre le bain à sa fille et à lui donner à manger (mais c'est parfois la personne qui la garde qui le fait car elle rentre tard).</p> <p>- Elle a 12 jours enfant malade et lui n'en a pas.</p>
Coût de la prise en charge	<p>7€/h pour la baby-sitter (14€ charges comprises en chèque emploi universel) + garderie de l'école</p> <p>Environ, 228€/mois (160€ de baby-sitter)</p>
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Situation où la pression est forte car :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lui est très peu disponible pour s'occuper de la prise en charge de sa fille. - Elle a des horaires de fin de journée difficile à évaluer - L'arrangement de garde est instable et change fréquemment - Longues journées de Isabelle et du coup de sa fille Marine 	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Natacha et Gabriel (entretien avec les deux)

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Mariée depuis 10 ans
Âges		Elle: 33 ans Lui: 35 ans
Nombre d’enfants		2 filles de 9 ans et de 5 ans
Ville		Habite dans une petite ville à 15 km de Rennes depuis 2001
Lieu d’habitation		Maison. Propriétaire
Membres de la famille		Ses parents à elle sont à 50km. Deux frères qui n’habitent pas à proximité Ses parents à lui sont à 50 km également. Deux frères à 50-70 km.
Réseau social		
Revenus		Elle : entre 1100 et 1500 € (intéressée au chiffre d’affaire) Lui : 2000 €
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d’études	CAP et BP coiffure
	Profession	Coiffeuse (dans le même salon depuis 2000)
	Type de contrat/conditions de travail	CDI Pas de jour enfant malade
	Type d’horaires de travail	Variables mais réguliers 3 jours plein et 2 jours 6h seulement Travaille plutôt 39-40h que 35h
	Une semaine type	L: 12h30-18h30 Ma: 9h-14h Je: 10h-19h Ve : 9h-18h Sa : 9h-18h Natacha travaillait 28h au début car elle était en congé parentale. Elle a également négocié au moment de la signature de son contrat pour avoir son mercredi de libre. + fait du Sport le mardi et le jeudi soir 20h30 à 21h30.
Conjoint	Niveau d’études	CAP de boulanger-pâtissier
	Profession	Boulangier (dans une entreprise de 10 salariés) Gabriel était précédemment chef d’équipe dans une autre industrie. Mais il a dû démissionner suites à des relations conflictuelles avec un certain nombre de personnes. Il est toujours en conflit à l’heure actuelle et attend de passer devant les prud’hommes. Il a retrouvé du travail très vite. Mais il n’est qu’ouvrier et n’envisage pas de rester là toute sa vie. Pour lui c’est une étape. Il envisage ensuite de se reconvertir dans le secteur du bâtiment.
	Type de contrat /conditions de travail	CDI Pas de jours enfant malade
	Horaires de travail	Variables, réguliers mais très décalés (travaille la nuit)

	Une semaine type	<p>Gabriel travaille 11 jours sur deux semaines, en alternant des semaines de 5 jours et des semaines de 6 jours. Commence à 1h30 et termine lorsqu'il a terminé (entre 7h30 et 11h le matin) Un samedi sur 2 de 21h à 5h. Travaille toutes les veilles de jours fériés (de 21h30 à 5h environ)</p> <p>A négocié un week end sur deux au moment de la signature de son contrat.</p> <p>+ Fait de l'informatique le mercredi soir de 20h30 à 22h30</p>
Arrangement de garde		
Principaux aidants	-	<ul style="list-style-type: none"> - l'Ecole - La garderie - La « nounou » - Sa mère à elle en cas d'imprévus (maladies...)
Une semaine type	-	<p>- Le Ma, Je et Ve, lever à 6h30. Petite déjeuner à 6h45. Puis 7h05-7h25 toilette, 7h25-7h35 Natacha se prépare, 7h35 : départ de la maison. Le Lu la petite reste à la maison pendant que Natacha amène la grande à Rennes et revient ensuite à la maison pour amener la plus petite à l'école pour 9h.</p> <p>Natacha dépose la plus petite à la garderie de l'école (elle reste toujours 5-10 min. avec elle) 7h45 : route vers Rennes. 8h : Métro à la station Kennedy. 8h25 : dépose sa fille à l'école à Rennes.</p> <p>- Gabriel est rentré du travail et va chercher sa fille (la petite) à l'école à 11h30. Il la ramène pour 13h30. Puis fait une sieste.</p> <p>- L, je et Ve Gabriel va chercher la plus grande des filles à l'école à Rennes pour 17h.</p> <p>- L, je et ve : nounou va chercher la petite à l'école à 16h30 et reste jusqu'à 18h30 pendant que Gabriel commence les devoirs avec la plus grande.</p> <p>- Le Ma : Natacha finit à 14h et va récupérer la petite à l'école à 16h10 puis la grande à Rennes pour aller chez l'orthophoniste à Rennes. Retour à la maison vers 18h30.</p> <p>- Une fois toutes les trois semaines le Lu matin : psy pour la petite.</p> <p>- le samedi, natacha travaille. Gabriel reste avec les filles qui regardent la télé pendant qu'il se repose.</p> <p>Le mercredi Natacha ne travaille pas. Elle s'organise pour ne pas être trop à la maison pour laisser son mari se reposer. Les deux petites font de la danse. La plus grande fait également de la gym. + visites régulières à l'hôpital Pontchaillou pour la plus grande.</p>
Principales difficultés	-	<ul style="list-style-type: none"> - coût de déplacement très important pour tous les deux (environ 350€ de carburant par mois). - trouver une nounou avec une amplitude horaire suffisamment large (jusqu'à 18h30 et non 17h30). - Gestion des problèmes de santé des deux filles (psychologue pour la plus jeune, orthophoniste pour les deux, opérations et traitement pour la déformation du palais de la plus grande) - Quand elle doit partir en formation (mais elle le fait très peu)
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	-	<ul style="list-style-type: none"> - Choix (contraint) de chercher une nourrice (pas de crèche à la campagne). Mais difficultés à trouver quelqu'un (première expérience très malheureuse avec une assistante maternelle qui avait un problème d'alcool) - choix de conserver la nounou jusqu'à 18h30 trois fois par semaine pour permettre à Gabriel de prendre du temps avec la grande pour l'aider à faire ses devoirs. - Importance de dégager du temps avec les enfants - Implication des deux parents dans la garde des filles.
Coût de la prise en charge	Entre 150 et 250	
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?		
<p>La pression est forte, elle est liée aux horaires de travail des deux parents + aux contraintes médicales des deux filles. Fatigue accumulée est importante car Gabriel rentre vers 7h le matin et ne peut se reposer que jusqu'à 11h car il doit aller chercher la plus jeune de ses filles à l'école pour la faire manger.</p> <p>La vie sociale est rendue difficile, mais Natacha et Gabriel continue à voir leurs amis le week end.</p>		

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Eric et Magali

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Mariée
Ages	Elle: 28 ans Lui : 29 ans	
Nombre d'enfants	1 garçon 2 ans et demi	
Ville	Rennes	
Lieu d'habitation	Appartement locataire	
Membres de la famille	Sa famille à elle est à la Réunion. Deux soeurs Sa famille à lui est à Fougères. Deux sœurs (une de 22 ans et une de 35 ans)	
Réseau social	Lui a peu d'amis (jeunesse plutôt agitée, il s'est recentré sur sa famille depuis). Elle est venue de la Réunion et s'est retrouvée loin de sa famille et de ses amis. Elle insiste tout au long de l'entretien sur l'importance que représente pour elle un réseau d'amis. Elle s'est récemment fait des amis, depuis qu'elle travaille dans le supermarché.	
Revenus	Elle : 800-900 € Lui : 1100€ + 100€ prime tous les trois mois.	
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études/parcours	Magali est arrivée de la Réunion en 1997. Elle a d'abord fait un BTS, puis s'est retrouvée deux ans au chômage. En 2000-2001 elle travaillait en intérim. Puis elle a eu son fils et s'est occupée de lui pendant un an et demi avant de se remettre à travailler.
	Profession	Vendeuse dans la moyenne distribution. Cela va faire un an qu'elle travaille dans le même supermarché. Elle a commencé au rayon Charcuterie et travaille désormais à la boulangerie. Magalie insiste beaucoup sur l'importance de son activité professionnelle. Elle s'est occupée de son petit garçon pendant un an et demi, mais cela ne pouvait pas continuer. Elle a besoin de travailler. Elle souligne à plusieurs reprises l'importance du travail comme source d'identité sociale.
	Type de contrat	CDD (elle a commencé sur des CDD de 1 mois renouvelable et a obtenu un CDD de un an) Travaille 30h en boulangerie et peut travailler 5h de plus s'il y a besoin de quelqu'un dans le magasin. Au début de son contrat, Magali a réussi à négocier de ne pas travailler le mercredi, ce qui lui permet de passer du temps avec son mari qui ne travaille pas non plus et leur fils. Elle a également réussi à obtenir de travailler plutôt tôt le matin en boulangerie car cela l'arrangeait également Par ailleurs, les relations avec son employeur sont jugées bonnes et elle a pu prendre des journées enfant malade lorsque Enzo a eu une grosse bronchite.
	Type d'horaires de travail	Variables et réguliers. Imprévisibilité: elle connaît son planning d'une semaine sur l'autre (du mercredi pour le mercredi suivant).
	Une semaine type (la semaine écoulée)	L : 7h-12h 14h-18h Ma : 6h-13h Me : repos Je : 6h-12h Ve : 7h-12h et 14h18h Sa : 7h-11h (c'est une semaine à 35h en boulangerie, mais il lui arrive de travailler seulement 30h, ou de compléter ailleurs dans le magasin. Tout dépend des semaines et des besoins dans le magasin)
Conjoint	Niveau d'études	Bac professionnel commerce et service

	Profession	Vendeur dans un magasin de bricolage + décoration de la maison. Activité qu'il estime difficile car fatigue physique + relations difficiles avec les clients. Souhaite faire une formation de menuisier pour changer d'activité.
	Type de contrat	CDI
	Horaires de travail	Variables mais plutôt réguliers Connaît son planning trois semaines à l'avance
	Une semaine type	L: 9h30-12h30 et 14h30-19h30 Ma: 8h30-14h30 Me : repos Je : 13h-20h Ve : idem Sa. : 9h30-12h30 et 14h30-19h30
Arrangement de garde		
Principaux aidants	La crèche Une intervenante professionnelle d'une association de garde à domicile Belle sœur de Magali	
Une semaine type	Magali commence généralement tôt le matin. Le lundi par exemple elle commence à 7h et se lève à 5h50. Ensuite c'est son mari qui s'occupe du petit et l'amène à la crèche avant d'aller au travail. Le midi elle reste sur place car elle travaille à 20-30 min de voiture. Le soir, ou Magali finit avant 18h et va chercher le petit à la crèche (qui ferme à 18h30) ou c'est une intervenante professionnelle de l'association. Généralement Magali peut y aller deux fois par semaine. Lorsque l'intervenante vient, elle s'occupe du petit (le fait manger) jusqu'au retour de Magali vers 20h. C'est elle qui lui fait ensuite prendre le bain et le couche vers 20h30-20h45. Généralement, l'intervenante vient le vendredi soir et le samedi pour une partie ou toute la journée. Mais il arrive qu'ils la sollicitent une autre fois (en fonction du planning de Magali). Vers 21h, Magali et Eric dînent tous les deux. Magali se couche tôt car elle commence tôt le matin. Le mercredi, Eric et Magali ne travaillent pas et s'occupent ensemble de leur petit garçon et de la maison. Le samedi le petit est gardé à la maison par une intervenante de l'association de 9h à 14h ou de 9h à 18h en fonction des horaires de Magali.	
Principales difficultés	- le soir lorsque Magali termine après 18h - le samedi C'est l'association de garde à domicile qui a permis à Eric et Magali de concilier leur activité professionnelle et leur vie familiale. Elle propose à des coûts proportionnels aux revenus l'intervention d'une professionnelle pour aller chercher les enfants lorsqu'il n'y a pas de services traditionnels ouverts. Il s'agit d'une association financée par la CNAF et qui répond aux besoins des familles lorsqu'il n'existe pas d'autres solutions. Magali est avertie d'une semaine sur l'autre de son emploi du temps	
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	Magali a d'abord gardé son fils pendant un an et demi. Lorsqu'elle a souhaité retravailler, le choix du mode de garde était celui de la crèche. Eric et Magali souhaitaient que leur fils puisse jouer avec d'autres enfants. L'association n'est pas un choix au départ, puisque Eric et Magali n'ont pas eu d'autres solutions car ils finissaient tard le soir. Magali travaillait au départ au rayon charcuterie et finissait donc tous les soirs à 19h45. Elle considère donc comme une évolution très positive son passage à la boulangerie car elle commence tôt, mais peut être présente en soirée pour s'occuper de son fils. Très vite l'aide apportée par l'association a été jugée très positive, même si les intervenants ne sont pas toujours les mêmes. Magali fait en sorte de donner elle-même le bain de son petit garçon. Depuis qu'elle s'est remise à travailler, Eric est comme elle très impliquée dans les tâches domestiques et la préparation des repas.	
Coût de la prise en charge	232€ crèche + 72€ association (4€ / h)	
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?		
- Pour Magali travailler est une chose essentielle et elle ne souhaitait surtout pas rester mère au foyer. Elle conçoit son		

activité professionnelle comme un élément d'équilibre de sa vie et une source d'identité sociale. Pour le moment, elle n'envisage d'ailleurs pas d'avoir un deuxième enfant car elle souhaite s'investir dans sa « carrière professionnelle ». La pression quotidienne liée aux horaires de travail et surtout à la gymnastique qu'implique horaires décalés et vie familiale existe. Mais le stress est désormais beaucoup moins fort, depuis que c'est l'association de garde à domicile qui prend en charge leur petit garçon quand ni l'un ni l'autre ne peut être présent. Cela a permis de stabiliser l'organisation de la garde d'Enzo.

- La pression a également diminué grâce à l'association de garde à domicile dont la flexibilité (possibilité de demander un intervenant d'une semaine pour l'autre) est précieuse pour Magali et Eric.

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Béatrice

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Divorcée
Âges		40 ans
Nombre d'enfants		2 filles de 6 et 8 ans
Ville		Poitiers
Lieu d'habitation		Appartement. Locataire
Membres de la famille		Sa famille à elle est de Charente. Sa mère est à 75 km. Se sent isolée. Son ex conjoint est parti à Marseille
Réseau social		Peu d'amis Un ami proche auquel elle demande régulièrement de l'aide
Revenus		1100€
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	?
	Profession	Conducteur de bus
	Type de contrat	CDI
	Type d'horaires de travail	Variables, irréguliers et imprévisibles
	Une semaine type	Pas de semaine type. Les services quotidiens font 7h24 ou 6h28. Les semaines ne sont jamais les mêmes : parfois changements de services tous les jours, d'autres fois le service est le même tous les jours. Planning six semaines à l'avance. Possibilité de changer avec les collègues
Conjoint	Niveau d'études	
	Profession	
	Type de contrat	
	Horaires de travail	
	Une semaine type	
Arrangement de garde		
Principaux aidants	L'école + garderie Son ami Paul Une association de garde à domicile qui peut intervenir une fois par semaine Sa mère à elle (75 km) Son ex belle mère (50 km) Son ex conjoint pendant certaines vacances scolaires	
Une semaine type (pas de semaine type)	Lorsqu'elle commence tôt le matin, Béatrice lève ses deux filles à 5h50, les habille et leur téléphone un peu plus tard pour vérifier qu'elles ne se sont pas rendormies. Les deux petites vont ensuite toutes les deux à l'école. Cette organisation est récente, jusqu'à présent, c'était la petite grand-mère en face qui les amenait. Lorsqu'elle est du soir, les deux petites vont à la garderie de l'école jusqu'à 18h45, puis elles vont chez Paul, un ami de leur mère. Une fois par semaine, l'association de garde à domicile peut intervenir : une intervenant	

	<p>professionnelle va alors chercher les deux petites à l'école à 18h et les ramène chez elles. Elle s'en occupe (devoirs, bain, repas et jeux) jusqu'au retour de Béatrice.</p> <p>Lorsqu'elle travaille le week end, Béatrice essaie d'abord d'échanger son service avec un collègue. Si elle n'y parvient pas, elle peut ou bien demander l'aide de l'association de garde à domicile (mais cette dernière ne peut intervenir qu'une fois par semaine), ou conduire ses filles chez une de leur grand-mère (mais sa mère à elle habite à 50km et son ex belle mère à 75 km), ou encore, lorsqu'il n'y a aucune solution amener ses filles avec elle dans le bus.</p> <p>- pendant les vacances scolaires, les filles sont gardées par leur grand-mère (ex belle mère de Béatrice) et par leur mère qui prend une partie des vacances scolaires. Son ex conjoint prend également ses filles une partie des vacances scolaires.</p> <p>D'une manière générale, cet arrangement de garde est très instable.</p>
Principales difficultés	<p>Le soir et le week end</p> <p>Béatrice évalue son besoin de garde par semaine à 4 ou 5 fois.</p>
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	<p>- Béatrice a déjà eu recours au service d'une baby-sitter. Mais elle trouve que cela était cher (7-8 €/h) et que le système n'était pas fiable car il est arrivé que les baby-sitter ne tiennent pas leurs engagements, qu'elles soient absentes pendant une semaine, qu'elles oublient d'aller chercher les petites à la garderie de l'école.</p> <p>- L'association de garde à domicile est une très bonne solution. Elle permet de faire garder les filles chez elles, dans leur environnement et le coût horaire est accessible car il est proportionnel aux revenus. De plus, les intervenantes sont des professionnels de la petite enfance. Cependant, en raison de la difficulté à répondre à la demande et de la dimension expérimentale de cette offre de services, l'association ne peut répondre qu'une fois par semaine à la demande de Béatrice.</p>
Coût de la prise en charge	4€/h association
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>La pression est importante car il n'y a aucune stabilité de l'arrangement de garde. Béatrice organise les choses au coup par coup en fonction de ses besoins de garde.</p> <p>Elle semble avoir peu de prise sur les contraintes de sa vie professionnelle</p> <p>+ sentiment d'isolement car sa famille n'est pas à proximité et elle a peu d'amis.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Anne et Patrick

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		En couple
Ages		Elle : 31 ans Lui: 36 ans
Nombre d'enfants		Une fille de 3 ans et un garçon de 6 ans
Ville		Pour le moment Rennes. Envisage de déménager dans une petite ville à proximité.
Lieu d'habitation		Appartement (propriétaire depuis 4 ans). Déménagent pour habiter en maison.
Membres de la famille		Les deux familles sont à proximité de Rennes, près de la petite ville où ils vont déménager.
Réseau social		Anne et Patrick ont des amis à proximité de la ville où ils vont déménager et d'où ils sont originaires. C'est dans un souci de se rapprocher de la famille + des amis qu'ils déménagent.
Revenus		Elle : 1100-1800€/mois (les coiffeuses sont intéressées au chiffre d'affaire. Elles sont par ailleurs évaluées régulièrement). Lui : 2000€
Situation professionnelle		
Personne interrogée (Elle)	Niveau d'études	Bac scientifique Formation coiffure
	Profession	Coiffeuse (salariée dans un salon)
	Type de contrat	CDI Anne a travaillé pendant deux ans et demi à 80% (28h) dans le cadre de son congé parental. Elle a repris à 100% depuis septembre 2006. Ces 35h sont groupées sur 5 jours et elle ne travaille pas le mercredi. Cependant, elle n'a pas deux jours de congés consécutifs. Anne ne peut pas prendre de jours enfants malades. Elle a le droit à 5 semaines de congés, qu'elle peut négocier dans un premier temps avec ses collègues, mais c'est la patronne du salon qui décide au final. Pour le moment, les vacances scolaires ne posent pas trop de problème car elles ne sont que deux au salon de coiffure à avoir des enfants. Anne a négocié son contrat au début et a obtenu le mercredi ainsi que la possibilité de finir plus tôt le jeudi pour être à la sortie de l'école.
	Type d'horaires de travail	Horaires variables mais réguliers
	Une semaine type	L: 12h-19h Ma: 10h-18h Me: repos Je : 9h30-14h Ve : 9h30-18h Sa : 8h30-18h30
	Conjoint	Niveau d'études
Profession		Conducteur de train
Type de contrat		CDI

	Horaires de travail	Variables, irréguliers et en partie imprévisible (la partie service facultatif) De plus, son planning lui est donné 3 fois dans l'année : début décembre pour la période de décembre à juillet, début juillet pour l'été et en septembre pour la période septembre-décembre. La prévisibilité est donc très faible au début de chacune des périodes. Patrick a le droit à 116 jours de repos (au lieu des 108 traditionnels) et à 28 jours de congés dans l'année. Mais il ne peut pas décider de la date de ses congés l'été. Elles sont imposées par l'employeur. Possibilité ensuite d'échanger avec des collègues.
	Une semaine type	Pas de semaine type. Patrick a des roulements différents selon les jours. Il peut commencer à 5h du matin et terminer à 11h ou alors travailler en journée ou encore être en « découché, c'est-à-dire travailler sur deux jours et dormir à l'extérieur de Rennes. Il ne peut pas travailler plus de 6 jours / semaine et lorsqu'il a travaillé 7h dans une journée, il doit nécessairement avoir une pause. Certaines journées dans son planning sont dites « FAC » : il s'agit d'un service facultatif. Ses jours là, Patrick doit contacter son employeur pour voir si il a ou non du travail.
Arrangement de garde		
	Principaux aidants	Ecole Assistante maternelle (avant il s'agissait d'une baby-sitter à domicile) Une baby-sitter Parent relais Sa mère à elle
	Une semaine type	Il n'y a pas de semaine type car les horaires de Patrick sont très variables. Lorsque Patrick reçoit son planning pour plusieurs mois, Anne met leurs deux plannings à plat et organise la garde des enfants pour chacune des semaines. D'une manière générale le principe d'organisation est le suivant : elle amène les enfants à l'école. Il l'accompagne lorsqu'il n'est pas du matin. Le midi les enfants restent à la cantine ou déjeunent chez eux lorsque Patrick n'est pas de service. Le jeudi, Anne va chercher les enfants à l'école. Les autres jours, lorsque Patrick est de service, l'assistante maternelle qui s'occupait de la petite va les chercher à l'école à 16h30 et les garde jusqu'au retour de l'un des parents. Anne rentre au plus tard à 19h45 lorsqu'elle finit à 19h. Dans ces cas là, la nourrice les fait diner chez elle. Le samedi, lorsque Patrick est en service, c'est une baby-sitter qui vient garder les enfants.
	Principales difficultés	- en soirée lorsque Patrick travaille - le samedi lorsque Patrick travaille
	Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	Anne et Patrick utilisent beaucoup le système du parent relais. Patrick a des principes éducatifs très stricts : toute leur vie s'organise en fait autour des enfants. Lorsqu'il n'est pas de service, il s'occupe de ses enfants. Il estime que la cantine n'est pas une bonne chose car c'est bruyant, de même la garderie n'est pas une solution satisfaisante car elle donne aux enfants de trop longues journées. Patrick ne cherche pas non plus à multiplier les sorties avec des amis car il préfère être avec ses enfants et n'aime pas les soirées qui durent jusqu'à 3h du matin. Lorsque leur fille est née, Anne a pris un congé parental pour travailler à 80%. Ils ont par ailleurs recruté une baby-sitter qui gardait la petite Madelon à domicile et allait récupérer le petit Jules à l'école. Mais ils ont dû changer de mode de garde car leur baby-sitter a trouvé une autre activité. Ils ont eu recours à une assistante maternelle dont l'amplitude horaire est importante car elle peut garder les enfants jusqu'à 19h45 le soir. De plus elle a accepté de poursuivre la garde des enfants en péri-scolaire depuis le mois de novembre 2006 (entrée de la petite à l'école). Patrick et Anne ont leur famille à proximité mais ils n'aiment pas les solliciter de façon régulière pour garder les enfants. Ils estiment que ce n'est pas le rôle des grands parents de garder les enfants. Cependant, en cas de difficulté ou d'imprévu (maladie), ils sollicitent la mère d'Anne.
	Coût de la prise en charge	Assistante maternelle +baby-sitter le samedi

Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?

Pour Anne, la pression existe et est liée à ses conditions de travail : le fait qu'elle n'est jamais deux jours de congés consécutifs. Anne envisage donc de renégocier ses horaires lorsqu'elle aura un troisième enfant, à l'occasion de son congé de maternité. Ce qui la gêne le plus c'est que les collègues qui sont arrivés depuis dans le salon ont des conditions de travail bien meilleures et se sont montrés beaucoup plus exigeants au moment de la négociation. Elle estime par ailleurs que le fait de terminer vers 18-18h30 le vendredi et le samedi ne facilite pas la vie sociale. Dans la pratique elle n'est pas à la maison avant 19h30 et n'a pas de temps de décompression avant de recevoir des amis ou d'aller chez eux. Le déménagement à Chavagne est pour elle une bonne chose car cela va la rapprocher de sa famille et de ses amis. Elle n'aura plus de temps de transport pour aller les voir.

Pour Patrick la pression est liée au stress de son activité professionnelle. Conducteur de train implique un certain nombre de responsabilités et la tension n'est pas toujours simple à gérer. Par ailleurs, les horaires décalés ont des conséquences sur le rythme de sommeil et le rythme alimentaire, ce qui rend le quotidien parfois difficile (en terme d'accumulation de fatigue).

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Laure

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Famille monoparentale. Séparée depuis 5 ans.
Ages		30 ans
Nombre d'enfants		1 fils de 7 ans et demi
Ville		Rennes
Lieu d'habitation		Appartement (location)
Membres de la famille		Famille à Rennes Ex beaux-parents dans le Morbihan
Réseau social		Des amis
Revenus		1400 € /mois + 100 € pension alimentaire
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Deug de Lettres Diplôme d'infirmière
	Profession	Infirmière dans une clinique privée
	Type de contrat	CDD de six mois renouvelable. Possibilité de titularisation au bout d'un an. Travaille 7h45 par jour avec un jour de récupération tous les 12 jours.
	Type d'horaires de travail	Variables mais réguliers Planning connu 1 mois à l'avance Alterne souvent les horaires du matin : 6h30-14h15 et du soir 13h45-21h30 Mais peut également faire 8h15-16h (service dit administratif)
	Une semaine type	Voir ci-dessus
Conjoint	Niveau d'études	
	Profession	Change souvent d'emploi. Vit actuellement à Genève (nouvelle conjointe + un fils)
	Type de contrat	
	Horaires de travail	
	Une semaine type	
Arrangement de garde		
Principaux aidants	L'école + garderie Une association de garde à domicile Centre de loisirs Ses parents à elle Le père Les autres grands parents	
Une semaine type	Tout dépend des horaires de lauré. Mais la garde repose sur l'école avec la garderie, et sur l'association de garde à domicile dont les intervenants viennent s'occuper des enfants à domicile. Lorsque lauré commence à 6h30, l'intervenant vient à 6h10, s'occupe de Killian et l'amène à l'école à 8h30. A 16h30, lauré peut aller chercher son fils. Lorsqu'elle est du soir, l'intervenant va chercher Killian à la garderie de l'école à 18h00 et reste jusqu'au retour de lauré vers 21h45. Le mercredi, Killian va au Centre de loisirs : lorsqu'elle est du soir, elle l'amène à 13h15 et un intervenant va le chercher à 18h. Lorsqu'elle est du matin, l'intervenant le dépose au	

	<p>centre de loisir dans la matinée.</p> <p>Lorsqu'elle travaille le samedi, un intervenant de l'association vient garder Killina (6h10-14h15 ou 13h30-22h). Lorsqu'elle travaille le dimanche, ses parents prennent Killian le samedi soir et le garde toute la journée du dimanche.</p> <p>Pendant les vacances scolaires, Killian va chez son père. Il peut également aller chez ses grands parents maternels et paternels. De son côté, Laure prendra 3 semaines de vacances l'été.</p>
Principales difficultés	<ul style="list-style-type: none"> - flexibilité de la demande de garde en raison de la variabilité de ses horaires de travail. Lorsqu'elle faisait ses études d'infirmière, Laure avait déjà des horaires très variables. Elle avait alors un baby-sitter qu'elle rémunérait au noir 7€ de l'heure. Mais cela n'était pas tenable financièrement et Laure a eu un découvert important. Au moment où elle s'est mise à travailler (depuis 6 mois), elle a cherché une autre solution et a eu la chance de trouver une association de garde à domicile lui proposant un tarif adapté à ses revenus de 1,90€/h. Cette situation est cependant provisoire car les revenus de Laure se sont stabilisés et le tarif va être revu en fonction de son nouveau quotient familial. Laure est inquiète mais souligne qu'il est important pour elle de travailler, même si une partie importante de son salaire devait être absorbée par le coût de la garde. - Un besoin de garde tous les jours (sauf les jours de repos) le soir ou le matin.
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	Le mode de garde est jugé très satisfaisant. Laure tient à ne pas mobiliser trop ses parents et souhaite un système de garde formel. Elle refuse une dépendance trop importante vis-à-vis de ses parents, même si les relations avec eux sont bonnes et que sa mère en retraite est disponible.
Coût de la prise en charge	1,90€/h. Environ 80h de garde par mois (152€)
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
Les horaires de travail de Laure ne sont pas un facteur de pression dans la mesure où elle a trouvé une solution de garde stable, satisfaisante et qui ne lui coûte pas trop cher. Elle estime en effet qu'il y a plus d'avantages que d'inconvénients à travailler avec des horaires décalées. En revanche, la situation va évoluer, le tarif de garde va être revu à la hausse et cela pourrait remettre en cause l'équilibre trouvé. La pression vient donc avant tout du coût financier de la garde et non des horaires et conditions de travail.	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Marie et Pierre

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		En couple (marié)
Ages		38 ans tous les deux
Nombre d'enfants		4 enfants (elle est enceinte d'un cinquième)
Ville		Brest
Lieu d'habitation		Maison (propriétaire depuis 2 ans)
Membres de la famille		Sa mère habite la même ville, ainsi que sa sœur (avec laquelle elle travaille également) et sa belle-mère.
Réseau social		Amis qu'ils peuvent solliciter en cas d'urgence
Revenus		Plus de 5500€ / mois
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Diplôme de musicien
	Profession	Violoniste
	Type de contrat	
	Type d'horaires de travail	Horaires variables : alternance de cycle : répétitions, tournées, enregistrement
	Une semaine type	Lorsque Marie est dans la phase de répétition, elle travaille 3h le matin et 3h l'après midi ou en soirée. Pendant la phase des tournées, elle peut être absente pendant 10 jours Pendant la période d'enregistrement elle travaille plusieurs jours d'affilé de 9h à 22h.
Conjoint	Niveau d'études	Diplôme de musicien
	Profession	Violoniste et chef d'orchestre
	Type de contrat	
	Horaires de travail	Horaires de travail variables, irréguliers et imprévisibles.
	Une semaine type	Pas de semaine type. Pierre a les mêmes horaires de répétition que Marie, mais il s'occupe en plus de la gestion et de l'administration du quatuor et de l'Ensemble de musique aujourd'hui internationalement reconnu qu'il a créé. Depuis quelques années, il est également chef d'orchestre. Il commence donc tôt le matin et termine le soir vers 20h. Il travaille également le soir chez lui.
Arrangement de garde		
Principaux aidants		Une baby-sitter à domicile Sa sœur à elle (qui est également violoniste et a également 4 enfants) Sa mère à elle Sa belle-mère Des amis proches en cas d'imprévus
Une semaine type		Lorsqu'elle n'est pas en tournée, Françoise se lève à 6h30 et s'occupe d'abord de son fils aîné avec lequel elle fait du violon. A 7h30, elle réveille tout le monde et prépare le petit déjeuner. Elle accompagne les enfants à l'école à 8h45. L'employée de Maison arrive à 11h 30 et s'occupe également de la maison. Elle va chercher les plus petits à l'école et les fait déjeuner. Marie essaie d'aller elle-même chercher ses enfants à l'école le plus souvent possible le midi et en fin de journée à 16h30.

	Lorsqu'elle part en tournée, c'est l'employée de maison qui vient s'occuper des enfants.
Principales difficultés	Lorsqu'elle est en tournée. Etre présente auprès de ses enfants le midi et en soirée.
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	Le choix d'une employée de maison s'est imposé. Marie ne pouvait pas continuer son activité professionnelle tout en s'occupant des enfants seule. Marie a une conception précise de son rôle de mère. Elle essaie d'être présente le plus possible pour s'occuper de ses enfants (elle a été élevée par sa grand-mère car sa mère, veuve travaillait de longues journées et elle a le sentiment de ne pas avoir été beaucoup avec elle). Marie et Pierre se sont répartis les tâches : elle s'occupe de la maison et des enfants et lui s'occupe de leur carrière de musicien. C'est finalement un modèle assez traditionnel des tâches. Mais elle tient à ne pas décrocher et à participer au maximum aux tournées et à l'activité de l'Ensemble de musique baroque qu'a créé son mari. .
Coût de la prise en charge	
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
La pression vient ici du nombre d'enfants à charge (4 et bientôt 5) et du désir de Marie d'être très présente en tant que mère sans pour autant lâcher son activité professionnelle. Elle est donc souvent fatiguée, prend très peu de temps pour elle, mais souhaite faire face aux contraintes du quotidien qu'elle s'est imposée.	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Virginie et Thibault

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		En couple
Ages		Elle: 31 ans Lui: 31 ans
Nombre d'enfants		Une petite fille de 9 mois
Ville		Dans une petite ville de 3000 habitants à côté de Rennes depuis 6 ans
Lieu d'habitation		Locataire mais font construire une maison dans le même village
Membres de la famille		Parents respectifs à proximité (chacun habitent à 10km environ de la petite ville où vivent Virginie et Thibault) Lui a un frère plus jeune Elle a un frère plus jeune qui vit chez ses parents
Réseau social		
Revenus		2500 € à deux
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Bac STT et diplôme d'infirmière
	Profession	Infirmière (à domicile)
	Type de contrat	85%
	Type d'horaires de travail	Horaires variables mais réguliers Connaît son planning deux mois (planning pour 8 semaines)à l'avance environ. Modifications interviennent quand il y a des arrêts ou des congés. Doit se déplacer certains soirs tard pour faire des soins. Elle peut négocier ses horaires avec des collègues en cas de problème. 5 jours enfant malade /an
	Une semaine type	Quand elle est du matin, elle travaille de 7h30 à 12h30, quand elle est du soir elle travaille de 13h30 à 19h30. elle travaille également un week end sur deux et peut travailler matin et soir (7h30 à 12h30 et 16h30-19h30). Exemples de semaine : L : 7h30 à 12h30 et et 16h30 à 19h30. Ma : 7h30 à 12h30 Me : idem Jeu : idem Vendredi : ne travaille pas Samedi : Repos Dimanche : Repos Lu : 7h30-12h30 Ma : idem Mercredi : repos Je : 7h30-12h30 Vendredi : 7h30-12h30 et 16h30 à 19h30 Sa : idem Di : idem
Conjoint	Niveau d'études	Niveau CAP-BEP tourneur fraiseur. A commencé à travailler jeune (a fait les 2X8 dans une usine, magasinier, livreur ...)
	Profession	Chauffeur-livreur pour une entreprise
	Type de contrat	CDI

	Horaires de travail	Décalés mais Invariables (travail de nuit)
	Une semaine type	Il commence de façon fixe à 4h du matin, mais peut terminer vers 12h-13h ou parfois vers 16h et plus rarement vers 17h.
Arrangement de garde		
Principaux aidants	La nourrice Les grands parents des deux côtés La marraine de la petite qui est une amie (principe de l'entraide car elle a également une fille)	
Une semaine type	Jade va en moyenne 4 matins par semaine chez la nourrice (c'est une moyenne car elle peut y aller 3 fois ou 5 fois). Virginie la dépose à 7h en partant travailler lorsqu'elle est du matin. Elle la récupère vers 12h50-13h. Lorsqu'elle travaille également en soirée, la garde de Jade dépend d'abord de la disponibilité ou non de Thibault. Ce dernier sait la veille pour le lendemain vers quelle heure il va rentrer (en fonction du nombre de clients). Lorsqu'il rentre tôt, jade n'a pas besoin d'être gardée, c'est lui qui s'en occupe. Dans les autres cas, Virginie appelle ses parents ou ses beaux parents (elle alterne pour que ce ne soit pas toujours les mêmes). C'est Thibault qui garde sa fille le week-end. Pour les vacances, ils s'organisent avec la nourrice et les grands-parents.	
Principales difficultés	- Lorsqu'elle travaille en fin de journée et le soir et que son mari ne rentre pas tôt - Les grands parents sont une ressource indispensable car ils permettent de faire face à ce type de situations. Ils gardent également Jade lorsque Virginie a des réunions le jeudi à 13h. Ils vont alors la chercher chez la nourrice et Virginie va la récupérer vers 16h. Ils sont également là en cas d'imprévus ou lorsque Jade est malade.	
Choix du mode de garde/conception de son rôle de parent/répartition des tâches	La question du choix ne s'est pas posée car il n'y a pas de crèche en campagne. Virginie a eu de la chance de trouver une nourrice tout de suite, qui accepte de prendre sa fille dès 7h le matin. Elle voulait cette nourrice là car elle lui a été recommandée. C'est Virginie qui gère l'organisation de la garde.	
Coût de la prise en charge	Forfait de 350€ par mois pour la nourrice.	
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?		
On ne peut pas vraiment parler de pression. La disponibilité des grands parents permet à Virginie et Thibault de faire face à leur emploi du temps. Dans l'idéal, Virginie aimerait commencer plus tard le matin et ne pas avoir des « horaires de coupe » (travailler le matin et reprendre dans l'après midi)		

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Désirée et Nestor

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Couple marié
Age		Elle : 25 ans Lui : 25 ans
Nombre d'enfants		1 fille de 3 ans 1/2, Mounira
Ville		Rennes
Lieu d'habitation		Locataire HLM depuis nov. 2004
Membres de la famille		Deux soeurs (19 et 16) et deux frères (23 et 11) à Rennes, dont une soeur de 16 ans avec elle. Une belle-soeur à Rennes.
Réseau social		Contacts réguliers avec sa famille.
Revenus		840 €/mois pour elle, 780 € assedic pour lui.
Situation professionnelle		
Personne interrogée	Niveau d'études	Arrivée en France en 2003, a suivi plusieurs formations pendant et après sa grossesse, puis a été embauchée à Géant.
	Profession	Hôtesse de caisse
	Type de contrat	CDD en décembre 2004, puis CDI au bout de 9 mois, depuis nov. 2005. travaille 30 heures par semaine en moyenne, modulables (parfois 24, 26, 31 ou 33 heures, mais toujours payées 30).
	Type d'horaires de travail	Variables, irréguliers, prévisible 2 semaines à l'avance. Exemple d'horaires : L 8:00 à 12:30 Ma 13:00 à 21:15 Me repos J 9:45 à 19:30 (une heure de coupure) V 15:15 à 21:45 S 10:00 à 16:15 L 11:00 à 18:00 Ma 17:00 à 21:30 Me repos J12:30 à 19:30 V 9:30 à 13:00 et 14:00 à 19:15 S 10:00 à 13:45 travaille tous les jours fériés, payés double. Faible marge de négociation, mais peut toujours essayer de changer ses horaires si problème important. « J'ai une collègue qui m'a dit qu'elle voulait vendre ses enfants, parce qu'elle n'arrive plus à s'occuper de ses enfants. Elle a dit ça en rigolant, mais elle était vraiment choquée avec les horaires ».
	Une semaine type	Pas de semaine type. Ne travaille pas le mercredi, sauf une fois par mois où le samedi (congé) est remplacé par le mercredi.
Conjoint	Niveau d'études	Bac et formations diverses, non diplômantes.
	Profession	Actuellement en usine : maintenance hydraulique, depuis deux semaines, après une période de chômage.
	Type de contrat	CDD, temps plein
	Horaires de travail	Horaires fixes, réguliers

	Une semaine type	Commence à 8:30 et termine avant 18:45, heure à laquelle il peut aller chercher Mounira à l'école. Ne travaille pas le samedi.
Arrangement de garde		
Prise en charge et Principaux aidants	École, cantine et garderie. Famille : le père, les soeurs (l'une vit chez elle, l'autre intervient 2 ou 3 fois par mois). Son frère, parfois, pour des trajets... Confiance totale dans la famille : délégation totale. une copine avec qui elle peut faire des échanges de services de garde ponctuelle. C'est Désirée qui gère la garde, qui organise les emplois du temps. Le reste des tâches domestiques et ménagères est partagé, sauf les courses et les factures, qui sont à la charge de Désirée.	
Une semaine type	Quand Désirée travaille le matin à 8:00, elle peut déposer sa fille à l'école à 7:30. Si non, elle la dépose à 8:30. Mounira mange en général à la cantine, sauf si Désirée peut venir la chercher le midi. Le soir, si sa mère peut venir la chercher à 16:30, elle le fait. Sinon, c'est la soeur de Désirée, qui vit avec eux, qui la récupère à la garderie, ou au besoin Nestor à 18:45. Quand Nestor doit aller chercher Désirée à 21:15 (le bus ne passe pas avant 22:00), Mounira n'est pas couchée avant 22:00... Ne sait pas encore sur qui elle peut compter pour les vacances !	
Principales difficultés	Désirée souffre de laisser sa fille aussi longtemps à l'école et à la garderie, surtout depuis que son mari a retrouvé du travail. Parle d'abandon. Aimerais pouvoir lui faire faire des journées moins longues, donc avoir des horaires calqués sur ceux de l'école. Ou tout au moins, aimerait éviter à Mounira une partie de la prise en charge collective, soit en la faisant garder à domicile, soit en se faisant aider en péri-scolaire par une nourrice dans le quartier. Désirée et Nestor sont en passe de se séparer, en partie à cause de problèmes d'alcool et de violence. Pourtant, Désirée aura du mal à se passer de l'aide de son mari dans la prise en charge. Quand il ne dort pas chez eux, elle doit se lever à 5:00 du matin pour accompagner sa fille en bus à l'autre bout de la ville, chez sa soeur (Mounira alors n'allait pas à l'école) et être au travail à 8:00.	
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	Née fin décembre 2003, en crèche en août 2004, en alternance avec soeurs de Désirée, arrivées en juin 2005 et restées un an chez elle. Puis, en mai 2006, suite au chômage de Nestor, il la prend en charge école, mais ni garderie ni cantine). Actuellement à l'école et à la cantine + garderie en fonction des horaires de Désirée. C'est généralement Désirée qui va chercher Mounira à la garderie, sauf quand elle travaille tard, auquel cas Nestor y va. Quand Désirée travaille le mercredi, confie Mounira à sa petite soeur, 19 ans, actuellement enceinte et arrêtée.	
Coût de la prise en charge	Cantine (1 € par repas) et garderie, mais pas d'autre moyens de garde payants, car ne peut pas se la permettre.	
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?		

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Francine et Xavier

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		Couple marié
Age	Elle : 36 ans	

	<p>à l'école. Si besoin de plus de temps de garde, laissent les enfants à la garderie et leur grand-mère maternelle vient les chercher vers 18:00, vérifie les devoirs, et s'occupe de la douche, du dîner, du coucher... Cette « gentille mamie » travaille jusqu'à 17:30, mais vient chercher les enfants à 18:00 ou 18:15 et les garde à la maison une fois par semaine environ.</p> <p>Si Francine travaille le samedi, ils demandent soit à Elodie de garder un oeil sur ses frère et soeur (si elle est là pour le WE), soit à la mamie de venir les garder ou de les prendre chez elle, soit à des copains (en cas de garde courte).</p> <p>La solution des copains est une solution de dépannage (2 ou 3 couples, parents d'amis des enfants ou voisins).</p>
Une semaine type	<p>Pas de semaine type.</p> <p>Activités des enfants : danse pour Elina le mercredi matin, athlétisme pour Mathéo le samedi après-midi. Xavier fait de la course à pied, en groupe le mercredi soir, Francine de la gym le mardi, quand elle peut.</p>
Principales difficultés	<p>Les vacances : il n'y a pas de centre aéré à Vignoc (petite ville à proximité de Rennes), et le plus proche a des horaires qui ne leur conviennent pas. Ils sont donc contraints de faire appel à des baby-sitters (la fille d'une amie de sa mère, une voisine, par le biais de la mairie...) pendant 3 ou 4 semaines en été (en dehors de leurs vacances, qu'ils prennent tous ensemble). Il s'agit alors d'un forfait « à la semaine » : ils peuvent avoir besoin de l'intervention du BS les lundi, jeudi et vendredi, mais ne savent pas longtemps à l'avance quels seront les besoins... Le samedi, y compris pendant les vacances, c'est plutôt la mère de Francine qui s'en occupe.</p> <p>Autres vacances : pas à Noël, mais à Pâques et en février, soit en alternance soit ensemble.</p>
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	<p>Volontairement mixte, sur la base d'une prise en charge péri-scolaire mais pas trop importante, et complétée par la famille, très appréciée et valorisée, mais aussi les amis quand nécessaire. Délégation absolue et sans réserve (trajets en voiture, devoirs, dîner, coucher etc.) à la fois à la grand-mère et aux amis et voisins, à la fois par « obligation » et parce que Francine et Xavier sont assez « confiants ». L'organisation de la prise en charge repose surtout sur Francine, et Xavier est toujours « un peu perdu » (demande sans cesse ce qui va se passer le lendemain, par exemple) alors que les enfants semblent s'y retrouver (Francine leur rappelle la veille le programme du lendemain).</p>
Coût de la prise en charge	<p>Se passeraient bien du coût de la prise en charge par la BS en été. Leurs attentes seraient donc essentiellement de pouvoir accéder à un centre de loisirs proche et aux horaires acceptables pour eux.</p>
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Francine trouve à la fois des avantages et des inconvénients à ses horaires. Certes, elle trouve pesant d'avoir sans cesse l'impression de « quémander une garde », auprès de sa mère, des amis etc. Mais en même temps, elle apprécie de pouvoir prendre parfois du temps avec ses enfants à des moments où d'autres parents ne peuvent pas le faire (les accompagner en sortie scolaire, par exemple). Toutefois, elle trouve des limites à ces horaires pendant les vacances.</p> <p>L'élément de pression lié à l'imprévisibilité de ses horaires subsiste : elle a bataillé par exemple pour pouvoir inscrire ses enfants à la cantine chaque semaine, en fonction de ses besoins, et non pas une fois pour le mois...</p> <p>Francine est toutefois ravie de la présence de sa mère, qui s'entend à merveille avec les enfants et apprécie (et c'est réciproque) ses interventions auprès d'eux. Sa mère vient d'ailleurs passer environ une soirée par semaine avec eux, même quand elle ne garde pas les enfants... Si cette aide devait disparaître, elle embaucherait une personne à domicile (comme elle le fait l'été), mais cette solution serait bien plus onéreuse ! Elle aimerait donc pouvoir faire perdurer le plus possible cet arrangement de garde.</p> <p>Enfin, la pression professionnelle existe bien : les horaires de Francine tendent à couvrir des tranches de plus en plus longues (ouverture jusqu'à 21:30, le dimanche etc.) et elle est bien décidée à chercher un autre travail, sans pour autant avoir des idées plus précises.</p>	

SYNOPSIS DE L'ENTRETIEN

Stéphanie et Gilles

Situation familiale de la personne interrogée		
Configuration familiale		En couple
Age		Elle : 26 ans

	<p>Le lundi, Stéphanie ne travaille pas et Théo va de temps en temps à la halte garderie.</p> <p>Le mardi il va à l'école le matin, Stéphanie le récupère à 11h30 pour le faire manger et le dépose chez l'assistante maternelle en partant travailler. Elle passe le prendre à 20h après son travail ou Gilles le prend plus tôt lorsqu'il est disponible.</p> <p>Le mercredi Stéphanie s'en occupe le matin et le dépose chez l'assistante maternelle à 13h00.</p> <p>Idem le jeudi</p> <p>Le vendredi Stéphanie amène Théo à l'école le matin et le récupère à 17h30</p> <p>Le samedi c'est Gilles qui s'occupe de son fils.</p>
Principales difficultés	Lorsqu'elle a des heures complémentaires, notamment tôt le matin. Dans ces cas là, Stéphanie dépose son fils à 6h chez l'assistante maternelle (dont le mari se lève très tôt pour aller travailler). Théo peut ainsi se rendormir et ne se réveille qu'à 8h00 pour accompagner les enfants de la nourrice à l'école.
Choix du mode de garde/conception du rôle de parent/répartition des tâches	<p>Stéphanie a mis Théo chez l'assistante maternelle à partir de un an. Elle a trouvé l'assistante maternelle par l'intermédiaire d'une de ses collègues et est très satisfaite du mode de garde qu'elle a choisi. Elle trouve cependant que la nouvelle tarification n'est pas suffisamment souple.</p> <p>Théo a des problèmes d'adaptation à l'école et est suivi par un pédopsychiatre. Ils y vont donc tous les trois une fois par mois. Stéphanie culpabilise et se sent responsable des problèmes de son fils.</p> <p>C'est elle qui gère toute l'organisation de la garde de Théo. Mais Gilles s'en occupe lorsqu'il ne travaille pas, notamment le samedi.</p>
Coût de la prise en charge	480€/mois pour l'assistante maternelle
Analyse de la pression: quels sont les principaux éléments contribuant à la pression?	
<p>Actuellement la pression est moins importante, mais elle a été forte lorsque Gilles avait monté sa propre entreprise et n'était jamais là. La gestion du quotidien semble pesante pour Stéphanie. Elle est actuellement en arrêt maladie et envisage de prendre un congé parental après la naissance de leur deuxième enfant. Elle ne sait pas exactement comment elle va s'organiser à la rentrée prochaine. Elle ne s'épanouit pas du tout sur le plan professionnel et estime que son activité n'a aucun intérêt et n'est pas valorisée.</p>	

Annexe 2 : Bressé (Sophie), Le Bihan (Blanche), Martin (Claude),
« La garde des enfants en dehors des plages standard », Etudes et
Résultats, n°551, janvier 2007.

INTRODUCTION	3
Objectifs de la recherche	3
Qu'entend on par horaires non standard?	4
Les volets de la recherche	5
 PREMIÈRE PARTIE :	
ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD : UNE REVUE DE QUESTIONS	7
I - Articuler vies familiale et professionnelle : un enjeu politique européen	8
1. De la promotion de l'égalité à la promotion de l'emploi	9
2. Le développement de l'emploi des femmes et des couples bi-actifs	10
3. Le modèle de l' « adulte travailleur » et les enjeux de <i>care</i>	14
4. La résistible inégalité homme – femme dans la sphère privée	17
II - La configuration française	18
1. L'articulation travail – vie familiale : Un enjeu politique national.	18
2. Dégradation de la qualité des emplois féminins et enjeu de conciliation	19
3. La difficile conciliation	22
III – Articuler arrangements de garde et horaires de travail non standard	24
1. Vivre sous pression : les composantes du phénomène	25
2. Satisfaction versus insatisfaction au travail : retour sur le cas français	28
 DEUXIEME PARTIE :	
ARTICULER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AVEC DES HORAIRES DE TRAVAIL NON STANDARD : ANALYSE QUALITATIVE DE L'ORGANISATION QUOTIDIENNE DE VINGT ET UNE FAMILLES	32
I. Un échantillon raisonné de vingt et une familles	33
II. L'impact des horaires de travail non standard sur la vie quotidienne des familles	37
1. La pénibilité des horaires de travail non standard	40
2. L'impact des horaires de travail sur l'organisation de la garde des enfants : imprévisibilité et négociabilité	42
III. La combinaison de ressources de garde formelles et informelles	45
1. Des ressources de garde formelles	47
Le manque de flexibilité horaires des services formels	48
Le problème du coût des solutions de garde flexibles	49
2. Des ressources de garde informelles	51
La configuration familiale : une ressource de garde essentielle	52
Les grands parents : pivot des arrangements de garde en dehors des ouvertures des services traditionnels	56
Les amis	57
3. Des arrangements de garde mixtes plus ou moins stables	57

IV. Les variables plus subjectives de la pression : satisfaction et insatisfaction des familles rencontrées	62
1. Un arrangement de garde qui ne répond pas toujours aux souhaits des parents	64
2. Une certaine conception de la vie familiale et de son rôle de parent	68
3. Une activité professionnelle et un investissement dans le travail plus ou moins satisfaisants	73
Bibliographie	81
Annexe 1: Synopsis des vingt et un entretiens réalisés	85
Annexe 2 : Bressé (Sophie), Le Bihan (Blanche), Martin (Claude), « La garde des enfants en dehors des plages standard », Etudes et Résultats, n°551, janvier 2007.	134